

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**UMA ANÁLISE DAS FORMAS DE ACORDOS REFERENTES AO SISTEMA DE
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS NAS EMPRESAS**

PAULO HENRIQUE DE ESPINDOLA

PAULO HENRIQUE DE ESPINDOLA

**UMA ANÁLISE DAS FORMAS DE ACORDOS REFERENTES AO SISTEMA DE
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS NAS EMPRESAS**

Monografia apresentada a Universidade Federal de Santa Catarina como um dos pré-requisitos para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis

FLORIANÓPOLIS – SC

2002

TERMO DE APROVAÇÃO**PAULO HENRIQUE DE ESPINDOLA****UMA ANÁLISE DAS FORMAS DE ACORDOS REFERENTES AO SISTEMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS NAS EMPRESAS**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, Obtendo a nota de ...70....., atribuída pela banca constituída pelo orientador e membros abaixo mencionados.

Compuseram a banca:



Prof. Erves Ducati, M.Sc.

Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

Nota atribuída ...6,64.....



Prof. Elisete Dahmer Pfitscher, M.Sc.

Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

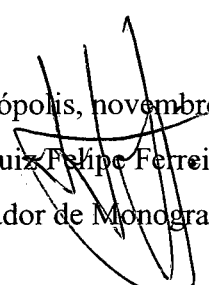
Nota atribuída ...7,12.....



Prof. Loreci João Borges, Dr.Sc.

Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

Nota atribuída ...6,82.....



Florianópolis, novembro de 2002

Prof. Luiz Felipe Ferreira, M.Sc.

Coordenador de Monografia do CCN

“A autêntica riqueza da experiência humana perderia parte de sua alegria se não existissem limitações a superar. O cume da colina não teria nem metade de sua maravilha se não houvesse vales obscuros para atravessar”.

Halina Boulez

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente, a Deus por ter me concedido a oportunidade de estar aqui e poder alcançar meus objetivos.

A meus pais, Belarmino Manoel de Espindola e Acelina Isaltina de Espindola, por terem me educado da melhor maneira possível e procurando sempre me mostrar o caminho correto.

Aos meus irmãos e minha cunhada que me colaboraram na elaboração deste trabalho e de todo o curso.

Aos demais amigos que direta e indiretamente contribuirão para esta monografia.

Ao professor Erves Ducati, por Ter me aceitado e ajudado como orientador.

A todos os professores que passaram seu aprendizado durante esse curso e contribuíram para minha formação acadêmica..

E, finalmente, a todos os colegas acadêmicos.

SUMÁRIO

Lista de Tabelas e Gráficos	viii
Lista de Anexos.....	ix
Resumo	x
1 Introdução	1
1.1 Considerações Iniciais.....	1
1.2 Tema.....	2
1.3 Problemática.....	2
1.4 Objetivo Geral.....	2
1.5 Objetivos Específicos.....	3
1.6 Justificativa	3
1.7 Metodologia	4
1.7.1 Limitações do Trabalho.....	5
2 Embasamento Teórico.....	6
2.1 Considerações Iniciais.....	6
2.2 Evolução Histórica da Participação nos lucros ou resultados.....	6
2.3 A Evolução da Legislação Brasileira	9
2.4 Participação nos Lucros ou Resultados.....	10
2.5 Conceito de Lucro e Resultado	10
2.6 Distinção entre Participação nos Lucros e nos Resultados	11
2.7 Lucro como Meta	11
2.8 Resultado como Meta.....	11
2.9 Vantagens e Desvantagens do Lucro e Resultado.....	12
2.10 Tipos de participação	14
2.11 Conceito de Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho	15
2.12 Formas de Negociação	15
2.12.1 Convenção Coletiva	15

2.12.2 Acordo Coletivo	16
2.12.3 Comissão de Negociação	16
2.12.4 Abordagem Geral das Formas de Negociação	17
2.13 Aspectos Tributários	18
3 Modelos de Participação nos Lucros ou Resultados	20
3.1 Programa de Participação nos Lucros ou Resultados Aplicados para a Categoria dos Bancários	20
3.2 Programa de Participação nos Lucros ou Resultados Aplicados na Empresa Dígito Tecnologia Ltda.	20
3.3 Programa de Participação nos Lucros ou Resultados Aplicados na Empresa Gerasul – Centrais Geradoras do Sul do Brasil S/A.....	22
3.4 Programa de Participação nos Lucros ou Resultados Aplicados na Empresa Teclan Engenharia de Software Ltda.	23
3.5 Análise dos Modelos de Participação nos Lucros ou Resultados Apresentados	24
4 Conclusão	26
5 Referências Bibliográficas	27
6 Anexos.....	28

LISTAS DE FIGURAS E GRÁFICOS

1. Figura 1 – Vantagens e Desvantagens da Participação nos Lucros.....	12
2. Figura 2 – Vantagens e Desvantagens da Participação nos Resultados.....	13
3. Figura 3 – Tipos de Participação	14
4. Figura 4 – Contraparte da Empresa na Negociação	17

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1** – Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.
- Anexo 2** – Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados.
- Anexo 3** – Acordo para o programa de Participação nos Resultados da Dígito.
- Anexo 4** – Termo Aditivo à Cláusula 7º do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT-2000/2002 – Gerasul
- Anexo 5** – Acordo para o programa de Participação nos Resultados da Teclan.

RESUMO

A participação nos lucros ou resultados das empresas é bastante antiga em vários países desde a década de 80, já começa um movimento nas empresas. No Brasil somente a partir de 1994, com a edição da medida provisória e em 2000 com a Lei 10.101, onde obriga as empresas a efetuar a distribuição de seus lucros a seus empregados.

Esta monografia estuda as formas de acordos referentes a implantação do sistema de Participação nos Lucros ou Resultados nas empresas: Trata-se de uma pesquisa de natureza bibliográfica utilizando-se de livros, artigos, revistas, sites da Internet, que tratavam sobre o assunto.

Vale ressaltar ainda que o objetivo principal é demonstrar as formas de acordos utilizados para implantação do sistema de participação nos lucros ou resultados nas empresas, e dentre as formas de acordos existentes, verificar a que melhor beneficia a empresa e os empregados.

Inicialmente foram feitas algumas considerações referentes ao tema da pesquisa. Em seguida foram evidenciados o problema e os objetivos. Por último apresenta-se a metodologia, as limitações e a estrutura da pesquisa.

Ainda mostra-se um resumo de alguns acordos utilizados em empresas e uma análise para verificar qual acordo atende melhor os objetivos dos empregados e dos empregadores, podendo assim identificar quais as possíveis formas de acordo e de que maneira as empresas podem distribuir parte de seus lucros a seus funcionários, respeitando a lei em vigor.

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo apresenta-se as considerações iniciais sobre o tema escolhido, a problemática, o objetivo geral e específicos, a justificativa, a metodologia a qual será desenvolvido o trabalho e suas limitações

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O mundo passa por um grande processo de mudanças, tanto humanas quanto tecnológicas. A abertura comercial e a globalização da economia, fez com que os clientes se tornem assim mais exigentes e o mercado mais competitivo, porem, trouxe, também, inovações na forma de pensar e de conduzir as organizações.

Com a entrada no país de produtos de boa qualidade e baixo valor de mercado, o desafio fica maior, provocando a busca de formas de melhoria contínua na qualidade dos produtos e serviços e uma redução de custos, o que leva as organizações a implantar sistemas de qualidade. Sistemas estes que requerem acima de tudo a participação de seus empregados, que são, na maioria das vezes, grande parte do capital de uma empresa, ou seja o capital intelectual. Pode-se dizer que é um valor imensurável! Assim, muitas empresas estão criando também sistemas de Participação nos Lucros ou Resultados, até por ser considerada um ponto muito forte de motivação e de grande ajuda na busca da qualidade, e uma forma de melhor remunerar seus funcionários.

Hoje, a participação nos lucros ou resultados é considerada uma importante ferramenta de gestão que sendo aplicada de forma inteligente e criativa proporciona o aumento no vínculo entre seus empregados. Isto traz ganho na produtividade, redução de custos, aumento no lucro, incentivando cada vez mais a parceria entre capital e trabalho, além de motivar o trabalho em equipe nas organizações. Isto, faz com que os empregados deixem de ser apenas um fator produtivo, promovendo assim, maior comprometimento dos mesmos com os objetivos da organização.

A aplicação do sistema de participação nos lucros ou resultados no aspecto contábil é considerada uma despesa a mais e por outro lado, torna-se uma receita imensurável. Os empregados ficam mais motivados sabendo que também participaram desse retorno, e conse-

qüentemente ocorre um aumento na produtividade com produtos de qualidade e de melhor aceitação no mercado.

1.2 TEMA

O tema a ser desenvolvido nesta monografia é um estudo referente às formas de negociação para implantação do sistema de participação nos lucros ou resultados nas empresas.

1.3 PROBLEMÁTICA

Está ocorrendo um novo momento nas negociações trabalhistas, buscando a flexibilização das leis, onde a participação nos lucros ou resultados representa uma conquista de direitos dos trabalhadores. Os empresários não devem pensar que é mais um encargo trabalhista, e sim uma importante ferramenta de gestão empresarial.

Liderar pessoas não é uma tarefa fácil, mas, com o fortalecimento da motivação e com a congruência de objetivos é possível promover melhorias no desempenho dos empregados. Para isto, é preciso que os gestores consigam transformar esta motivação em uma forma que melhore os resultados.

Tendo em vista o exposto, este trabalho pretende demonstrar diferentes tipos de acordos para implantação do sistema de participação nos lucros ou resultados em algumas empresas trazendo benefícios tanto para as empresas como para os empregados.

1.4 OBJETIVO GERAL

Demonstrar e analisar as formas de acordos utilizados nos sistemas de participação nos lucros ou resultados nas empresas, e dentre as formas de acordos existentes, verificar qual a que melhor beneficia a empresa e seus empregados.

1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para que se atenda, o objetivo geral, é necessário ter-se os seguintes objetivos específicos:

- ⇒ Apresentar um histórico da participação nos lucros ou resultados;
- ⇒ Verificar a legislação pertinente ao tema;
- ⇒ Fazer uma análise nas formas de negociação;
- ⇒ Verificar dentre as formas de acordos apresentados, qual a que beneficia tanto as empresas quanto os empregados.

1.6 JUSTIFICATIVA

O perfil dos trabalhadores hoje tem se modificado numa forma progressiva. Os empregados, em muitas negociações, não lutam mais por aumentos salariais ou melhores benefícios sociais. Ultimamente, os acordos exigem a participação dos empregados nos resultados da empresa, e alguns chegam até a sentar-se à mesa de negociação discutindo propostas de participação nos lucros ou resultados.

Este fato foi transformado em lei, e as empresas que ainda não adotam este sistema, estão se adaptando até porque é uma mudança de cultura organizacional e não pode, ser implantado de um dia para o outro, requerendo estudo e análise, principalmente, de comportamentos dentro das empresas.

Os empregados, normalmente, aceitam o que a empresa propõe. O sistema implantado deve ser apresentado de forma que seus participantes entendam o objetivo do acordo e adotem a idéia. Não é de todo suficiente, a empresa construir um sistema que seja muito bem estruturado, elas devem criar culturas que propiciem aos empregados captar e adotar as propostas, ou seja, um sistema de participação nos lucros ou resultados que traga benefícios para ambas as partes, tanto para funcionários quanto empresários; Nesse sentido, os empregados passam a se sentir mais valorizados, reconhecidos e, naturalmente, podem dar mais de si buscando assim, a valorização e a competência do empregado.

1.7 METODOLOGIA

O homem, sendo sujeito que produz conhecimento através do estudo ou da experiência, visa melhorar sua vida social. Ele busca por intermédio de diversas formas, um meio para atingir tal finalidade. Uma delas é a pesquisa.

Segundo CERVO e BERVIAN (1983: p.6):

Pelo conhecimento o homem penetra as diversas áreas da realidade para dela tomar posse. Ora a própria realidade apresenta níveis e estruturas diferentes em sua própria constituição. Assim a partir de um ente, fato ou fenômeno isolado, pode-se subir até situá-lo dentro de um contexto mais complexo. Ver seu significado e função, sua natureza aparente e profunda origem, sua finalidade, sua subordinação a outros entes, enfim, sua estrutura fundamental com todas as implicações daí resultantes.

Através do conhecimento pode se obter explicação sobre diversas áreas da realidade. O homem por ser racional produz conhecimento através da vida de estudos ou experiências, sempre com a procura de uma melhor vida social. A pesquisa pode ser considerada uma das formas de se aprofundar em um determinado conhecimento.

Para CERVO e BERVIAN (1983: p.50) pesquisa é: “uma atividade voltada para solução de problemas através do emprego de processos científicos. A pesquisa parte, pois de uma dúvida ou problema e, com o uso do método científico, busca uma resposta ou solução”.

A pesquisa pode ser considerada uma ferramenta eficaz no esclarecimento de dúvidas ou problemas. Aqui, se apresenta o fato de se analisar as formas de negociação para a implantação do sistema de participação nos lucros e resultados em uma empresa. Então será usada a pesquisa bibliográfica como método de conhecimento.

Conforme CERVO e BERVIAN (1983: p.55) “A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos”.

Existem diversas formas de monografia, que segundo ASTI VERA (1976: p.63) é definida como: “o tratamento por escrito de um tema específico” e conforme MARCONI e LAKATOS (2001: p.151) “trata-se, portanto de um estudo sobre um tema específico ou particular, com suficiente valor representativo e que obedece a rigorosa metodologia”. Assim a monografia é um trabalho que tem por objetivo a reflexão sobre um tema ou problema específico e que resulta de um processo de pesquisa.

O desenvolvimento deste trabalho compreende analisar as formas de acordos referentes ao sistema de participação nos lucros ou resultados, e será desenvolvido através da metodologia de pesquisa bibliográfica.

1.7.1 LIMITAÇÕES DO TRABALHO

O presente trabalho é uma pesquisa de natureza bibliográfica, tratando os diferentes tipos de acordos propostos na Lei nº 10101 de 19 de dezembro de 2000 onde dispõe da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Pesquisa esta, que limitará ao tempo destinado e as bibliografias disponíveis. A mesma se realiza com base numa fundamentação teórica de livros, artigos, leis e a publicações legais que abranjam o assunto.

Vale ressaltar então; que não se quer esgotar o assunto e sim fornecer embasamento para futuros trabalhos.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

O embasamento teórico, passa a ser conduzido através de tópicos que fundamentam todo trabalho de pesquisa a ser realizada, quais sejam: considerações iniciais, evolução histórica da participação nos lucros e resultados, evolução da legislação brasileira, conceito de acordo e convenção coletiva de trabalho, conceito de lucro e resultado, distinção entre participação nos lucros e nos resultados e formas de negociação,

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A participação nos lucros ou resultados, está prevista desde a Constituição Federal (art. 157, inciso V) de 1946, mas somente em 29 de dezembro de 1994 foi colocada em vigor, com a edição da Medida Provisória nº 794, sendo que somente em 19 de dezembro de 2000 o Presidente do Congresso Nacional promulgou a Lei nº 10.101 onde “Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências”. Desde então, este assunto vem sendo muito discutido entre as empresas e sindicatos.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A primeira notícia que se teve da participação nos lucros segundo SARASATE (1968: p.63) foi em 1794, quando Albert Gallatin, secretário do Tesouro de Jefferson, distribuiu aos seus empregados parte dos lucros das indústrias de vidro.

Em 1812, segundo SARASATE (1968: p.64) Napoleão Bonaparte, por meio de um decreto, concede a participação nos lucros aos artistas da *Comédie Française*, que, além do ordenado fixo, teriam uma participação nas receitas. Em 1842 Monsieur Léclari, proprietário de um pequeno atelier de pintura em Paris, ao encerrar seu balanço e apurar o lucro, resolve entregar a seus empregados, sem nenhuma explicação, considerável parcela do resultado obtido; Na época foi até apontado pelas autoridades como elemento nocivo à coletividade, por ser um perigo a ordem social, sendo até mesmo considerado como um revolucionário que ultra-

passara os limites e costumes da sociedade, pois seu sistema lesava o empregado no sentido de impedi-lo de acertar seu salário com o empregador.

No México em 1917, de acordo com SARASATE (1968: p.109), a participação nos lucros foi prevista em Constituição, sendo compulsória nas empresas agrícolas, industriais, comerciais e de mineração, só sendo regulamentada anos depois.

Na Alemanha segundo GONZALEZ (2002: p.120):

...participação nos lucros ou resultados ocorreu, de início, na Ótica Zeiss, que era de propriedade de Ernst Abbe. Nesse sistema, o lucro distribuído não excedia a 8% do total da folha de pagamento. Também o conglomerado Krupp adotou um sistema de participação baseado na realização de tarefas em prazo inferior ao determinado, ocasião em que os empregados tinham direito à participação nos lucros ou resultados.

Inexiste na Alemanha dispositivo legal que regule a participação nos lucros, a qual decorre, quase sempre, de normas convencionais. Não há, portanto, obrigatoriedade geral na distribuição de lucros aos empregados. A Lei de Incentivo à Formação do Patrimônio do Trabalhador, de 1.975, com as alterações de 01.9.77, estabelece, nos arts. 7º a 11, apenas uma forma de participação nos resultados, desde que haja economia de material, redução do desperdício, melhor aproveitamento do tempo, melhoria dos métodos de trabalho.

A participação nos resultados, nesse país, pode ser estipulada no contrato individual de trabalho, em acordo de empresa ou em convenção coletiva de trabalho, sendo comum a utilização de uma forma de remuneração a título de gratificação de balanço, que é paga a altos empregados, tendo por base de cálculo o balanço anual. Tem-se mostrado a doutrina francamente favorável a esse regime participativo, vendo nele vantagens tanto para os empregados quanto para a empresa.

Na Argentina segundo GONZALEZ (2002: p.121) a participação nos lucros das empresas foi garantida na Constituição de 1957. Em 13/05/1976, a Lei nº 2129 do Contrato de Trabalho contém um dispositivo sobre a matéria. O art. 110 dispõe que ela é calculada sobre os lucros líquidos e a época do pagamento deve ser fixada com antecedência.

Nos Estados Unidos até 1942, a participação nos lucros não era objeto de negociação coletiva, mas, a partir de 1950, torna-se usual a inclusão dos planos de participação nos lucros na negociação coletiva, podendo ser livremente pactuada entre empresários e empregados, inexistindo dispositivo legal que a obrigue. GONZALEZ (2002: p.128) expõe que:

A divisão dos resultados deve se estender a todos, segundo tem-se entendido, mesmo porque benefícios individuais, além de criar um ambiente extremamente competitivo que pode ser contraproducente, tornam as pessoas motivadas a ganhar incentivos, não a trabalhar pelo sucesso da empresa. A motivação de um grupo de pessoas, com o compromisso de produzir ganhos, trará resultados muito melhores do que se ela for individual.

Sempre é possível a qualquer empresa fazer a produtividade crescer, desde que se mantenha os seus empregados motivados e integrados. Eles são capazes de jogar o lucro para um nível bastante acima das necessidades de investimento. Principalmente se puderem ganhar com isso, não necessariamente em dinheiro, pois o importante é sentir-se valorizado dentro de uma empresa.

Todos os programas de participação nos lucros ou resultados nos Estados Unidos são voluntários, pois o que determina o sucesso ou o fracasso de um processo de participação nos lucros é o envolvimento dos empregados e dos executivos das empresas, integrando-os no processo produtivo.

Na Inglaterra segundo GONZALEZ (2002: p.137):

...acreditava-se que a participação nos lucros seria apenas uma forma de se evitar greves. A South Metropolitan Gas Company, em 1.889, foi a primeira a conceder a participação nos lucros, sendo que metade foi distribuída em dinheiro e a outra metade em ações.

Em 1923 e 1925, a British Trade Unions Congress condenava a participação nos lucros, pois seria destinada a desencaminhar os empregados e evitar a solidariedade dos sindicatos. Afirmava-se que o resultado psicológico e econômico que se esperava com a participação nos lucros poderia não ser atingido.

Tanto o Partido Liberal quanto o Conservador apoiaram a adoção de planos de participação como meio de promover melhores relações entre empregados e empregadores. Há grande variedade de planos de participação nos lucros, os quais variam de empresa para empresa.

Há três tipos principais de participação: a) participação nos lucros, pura e simples; b) participação nos lucros combinada com participação acionária, ou seja, propriedade pelos empregados de ações da companhia; c) acionariado sem participação nos lucros.

Os sindicatos já se mostraram hostis à participação nos lucros e ao acionariado obreiro, devido ao fato de que os empregadores utilizavam o instituto como arma contra eles: argumentavam os empresários que os empregados teriam maiores vantagens com os planos de participação do que com a ação reivindicatória dos sindicatos para aumentar os salários.

A atividade dos sindicatos transformou-se em indiferença ou em consentimento tácito quanto aos planos de participação nos lucros, logo após a Segunda Guerra Mundial, porque os empregadores também mudaram seu procedimento, abandonaram o emprego do instituto como arma contra os sindicatos e passaram a debater os planos de participação com os empregados e com os próprios sindicatos, antes de adotá-los.

O que se verifica nesse momento da história é que já estava acontecendo uma forma de transição entre o sistema capitalista e o regime socialista de maneira a se ter uma participação social do trabalhador na empresa, de cooperação entre o empregado e o empregador, de se associar o capital ao trabalho.

Verifica-se que, em muitos países a implantação do sistema de participações nos lucros ou resultados dos empregados já existe há muitos anos, modelos e formas diferenciadas mas não fugindo da essência, que é fazer com que o empregado tenha uma participação nos resultados da empresa.

2.3 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Conforme SARASATE (1968: p.115) no Brasil a primeira tentativa de participação nos lucros ou resultados ocorre em 1919, por intermédio do Deputado Deodato Maia, que apresentou à Câmara um Projeto de Lei que tratava do assunto, mas não teve sucesso. E em 1920 o deputado Augusto de Lima apresentou um Projeto de Lei referente ao “trabalho comercial”, no qual os “comerciários, e os empregados de sociedades anônimas e companhias limitadas” receberiam um percentual sobre o lucro bruto e proporcional aos seus vencimentos. A União dos Empregados no Comércio chegou a apresentar à Câmara dos Deputados um memorial com diversos assuntos onde um deles era a participação nos lucros, memorial este que chega a ser publicado no “Jornal do Brasil”, porém sem teve êxito. Em 1936, o deputado Osvaldo Lima entra com novo Projeto de Lei e por vários motivos não chega a ser votado, um deles, foi à dissolução do Congresso. E em 1945 a “Pastoral do Episcopado Brasileiro” indaga: “As empresas industriais não deveriam esquecer que não é apenas o capital empregado que lhes permite prosperar mas também o trabalho de seus operários. Não seria, pois razoável que estes tivessem, além dos justos salários, qualquer distribuição equivalente ou parcial nos lucros das mesmas?”

Segundo SARASATE (1968: p.119) em 1946 a Constituição Federal previa: “*participação obrigatória e direito do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determina*”. Porém, foi submetida a interprete a lei ordinária; Nas constituições de 1967 e 1969 foi assegurada mas, a lei nunca chegou a ser ordinária. Já na constituição de 1988, em seu Capítulo II sobre os Direitos Sociais, artigo 7º, inciso XI, esboça a legislação sobre o assunto: “....*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: ... XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e , excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei*”.

E, em dezembro de 1994, através de Medida Provisória o Presidente da Republica I-tamar Franco fez a publicação da mesma, de desde então, várias empresas implantaram o plano de participação nos Resultados. Ocorreram 76 reedições da Medida Provisória; Finalmente, em 19 de dezembro de 2000 foi promulgada a Lei 10.101 que regulamenta as participações dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Conforme a lei, toda empresa será obrigada a negociar a distribuição dos lucros ou resultados com seus empregados, mas muitas não fazem está negociação.

2.4 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Segundo GEORGES *apud* SARASATE (1968, p.70), “É a modalidade do contrato de trabalho segundo o qual o trabalhador recebe do patrão, além de seu salário, uma parte dos benefícios da empresa, não como associado desta, senão como trabalhador que coopera na produção.”

G. BAYON CHACON e PEREZ BOTIJA *apud* SARASATE (1968, p.70), afirma que “É o direito de os trabalhadores receberem uma compensação proporcional aos lucros obtidos pela empresa, sem contribuir, se for o caso, para compensar as perdas.”.

Conforme ROSA (2000: p.17): A Participação nos Lucros ou Resultados está aí para ser questionada, discutida e aplicada, pois este é, enfim, um caminho sem volta no sentido da evolução cultural. Implica em mudar a postura para proporcionar uma verdadeira parceria ganhar-ganhar, pois, quando a força de trabalho age no sentido esperado ela potencializa outros pontos estrategicamente planejados.

Este, é o caminho para o crescimento onde todos ganham e promovem o espírito de parceria entre o capital e o trabalho, vinculando o desempenho e recompensa na busca da melhoria continua, é auto-sustentável, provoca um aumento na produtividade, melhor distribuição de renda e acima de tudo uma sociedade mais justa.

2.5 CONCEITO DE LUCRO E RESULTADO

Para SÁ (1995: p.297) o Lucro “equivale a uma somatória de muitos resultados em que a receita superou os totais de custos e despesas em um período qualquer”. A fórmula mais simples de lucro é: $LUCRO = RECEITA - DESPESAS$. Segundo SÁ (1995: p.298) resultado é o mesmo que lucro ou perda: “O mesmo que crédito; lucro ou perda”.

Sendo resultado igual a lucro ou perda, entende-se que pode ser considerado como um ganho ou uma perda, não podendo ser somente em forma monetária, mas também de forma não monetária, através da produtividade, na melhoria do atendimento ao cliente, nas perdas, no absenteísmo e outros. Então, a participação nos lucros ou resultados mostra que a empresa e cada empregado têm direito a um percentual sobre esse resultado final.

2.6 DISTINÇÃO ENTRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E NOS RESULTADOS

A participação nos lucros é a divisão de uma parcela do lucro da empresa entre seus empregados, com o objetivo claro de recompensar. A participação nos resultados corresponde ao aumento dos ganhos dos empregados pelo atendimento de metas propostas pela direção da empresa. Entre essas metas, pode-se citar a busca de determinados níveis de qualidade, produtividade e outros objetos a serem alcançados.

Ambos os casos pressupõem uma condição: na participação dos lucros, só haverá remuneração se a empresa auferir lucros, e, na da participação dos resultados, o ganho só se fará mediante o alcance das metas, independente de haver lucro.

2.7 LUCRO COMO META

Neste caso a participação nos lucros ou resultados utiliza como metas definidas para o programa o lucro das empresas. Segundo ROSA (2000: p.53) “A expressão *Participação nos Resultados*, porém, poderá ser usada generalizando inclusive o lucro como um dos resultados da empresa, entre outros.”, sendo que os empregados só terão direito a receber a participação se a empresa obtiver lucro, caso haja prejuízo, não haverá distribuição.

2.8 RESULTADO COMO META

Neste caso, não é somente o lucro como meta. Outros fatores são utilizados para que os empregados recebam a participação, mas as metas podem ser de âmbito geral para empresa, por área e individual, com isto, o percentual recebido por cada empregado é diferenciado.

Para ROSA (2000: p.54):

O programa passa a ser um sinalizador de problemas, pois possibilita conhecer melhor o desempenho das unidades ou dos departamentos. Os empregados sentem-se muito mais participativos, pois a meta está mais clara e associada diretamente a sua atividade. A apuração de resultados é mais simples, pois não implica analisar relatórios tão complexos, promovendo a melhoria na qualidade dos processos e produtos e reduzindo custos.

2.9 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO LUCRO E RESULTADO

O que é melhor? Um programa de Participação nos Lucros ou nos Resultados? Vejamos as vantagens e desvantagens:

Figura 1 – Vantagens e Desvantagens da Participação nos Lucros

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> – Com prejuízo, não haverá pagamento da PLR – Participação nos Lucros e resultados. – Motiva a união de esforços. – Alivia as pressões sobre departamento ou unidades. – Solicitação de melhorias de sistemas da empresa por parte dos funcionários. – Melhora a qualidade. – Reduz custos. 	<ul style="list-style-type: none"> – Pouca transparência. – Análise de demonstrativos complexos exige conhecimentos específicos. – Maior aberturas de dados. – Pode proporcionar menor credibilidade no programa por parte dos funcionários. – Maior necessidade de treinamento para orientar como os empregados poderão contribuir para aquele patamar de lucros. – Desmotivação devido a pagamento insuficientes ou, por achar que o resultado foi incorreto. – Necessidade de caixa: lucro não significa, necessariamente, dinheiro em caixa.

Fonte: ROSA (2000: p.55) Adaptado do autor.

A Figura1 demonstra o sistema de participação somente através do lucro. Apresenta algumas vantagens, sendo que a mais importante, é se ocorrer prejuízo não ocorrerá o pagamento. Por outro lado as desvantagens são maiores, tanto para a empresa quanto para os empregados, e a mais crucial é que, a primeira terá que disponibilizar suas informações e nem todos os empregados estão qualificados a ponto de compreendê-las; Com isso, pose-se prejudicar a credibilidade do programa de participação nos lucros havendo necessidade de caixa; Contabilmente lucro, não significa, necessariamente, dinheiro em caixa.

Figura 2 – Vantagens e Desvantagens da Participação nos Resultados

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none">– Permite alcançar objetivos específicos.– Maior credibilidade por parte dos funcionários.– Utilização de formas de aferição sobre indicadores já conhecidos.– Maior facilidade de apuração e entendimento dos resultados.– Pressupõem espírito de equipe.– Minimiza resistência à implantação do modelo.– Maior solicitação de melhorias de sistemas da empresa por parte dos funcionários.– Redução de custos.– Possibilita conhecer melhor o desempenho de unidades ou filiais.– Melhora a qualidade, promovendo inovações de processos e produtos.– Menor abertura de informações.	<ul style="list-style-type: none">– Pagamento mesmo em situações de prejuízo.– Conhecimento específico para avaliação de resultados.– Unidades menores para melhor controle.– Possibilidade de concorrência entre unidades gerando conflitos internos.– Dificuldade de atingir objetivos mal definidos ou inatingíveis.

Fonte: ROSA (2000: p.56) Adaptado do autor.

A Figura2 demonstra o sistema de participação nos resultados, onde as vantagens são maiores. Há maior credibilidade por parte dos funcionários, mais facilidade de entendimento dos resultados, não necessitando de um conhecimento específico, melhora a qualidade, e a empresa não precisa disponibilizar suas informações por completo; A desvantagem é que, mesmo a empresa apresentando prejuízo, tem que efetuar o pagamento da participação nos resultados .

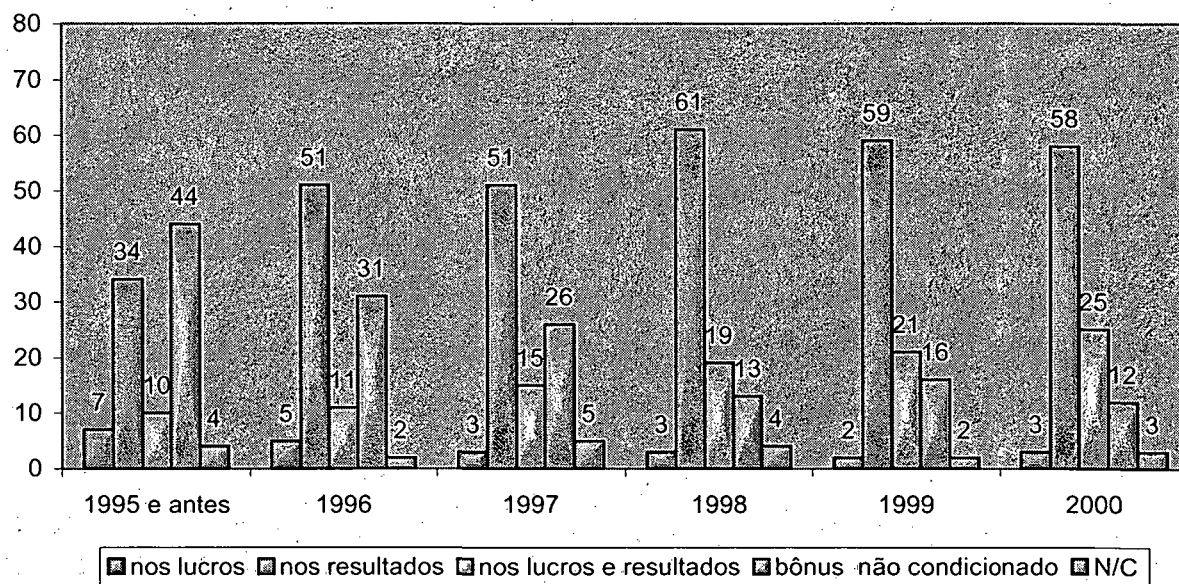
2.10 TIPOS DE PARTICIPAÇÃO

A Figura 3 demostra o percentual de incidência dos tipos de participações:

- 1) Com base nos lucros;
- 2) Através de resultados;
- 3) Ou, em ambos os casos.

Finalmente, pelo bônus onde o valor pago não está condicionado a nenhum dos fatos acima.

Figura 3 – Tipos de Participação



Fonte: <http://www.plr.com.br/main.htm>;

Conforme MEDIAR - Programa de Informações para a mediação estratégica entre Trabalho e Capital, as informações inerentes a este gráfico são de empresas cadastradas no programa e encaminham cópia de seus Acordo e Convenções Coletivas.

Pode-se verificar que o tipo de participação mais utilizada é a forma de participação nos resultados, por ser a que mais favorece os empregados; Nota-se, também, que no decorrer dos anos, a participação nos lucros e resultados vem crescendo lentamente, pois beneficia tanto o empregado quanto a empresa e esta, pode ser a tendência, até porque o objetivo maior da implantação do sistema é trazer proveito para ambas as partes.

2.11 CONCEITO DE ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Segundo NUNES (1979: p.58) acordo é: “Convênio entre duas ou mais potências”.

NUNES (1979: p.274) diz que Convenção Coletiva de Trabalho é:

Acordo escrito, de forma legal, concluído entre delegados de grupos sindicais de trabalhadores, cujo fim é estabelecer entre si, obrigatoriamente, sob a tutela do Estado, normas e condições de trabalho, assim preliminarmente regulado para salvaguardar os direitos e interesses recíprocos, e que deverão reger os futuros contratos de trabalho, individuais ou coletivos.

2.12 FORMAS DE NEGOCIAÇÃO

Serão enfocadas as formas de negociação, conforme Art. 2º da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, onde a Participação nos Lucros ou Resultados será objeto de negociação entre as partes que poderá: Sindicato Patronal e o Sindicato Trabalhadores, Empresa e Sindicato dos Trabalhadores ou Empresa, Representantes dos Trabalhadores e Representantes do Sindicato dos Trabalhadores.

2.12.1 CONVENÇÃO COLETIVA

A Convenção Coletiva é a negociação entre o Sindicato Patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria.

Segundo ROSA (2000: p.38) pode ser considerado como ponto negativo:

Tendo em vista as desvantagens de se firmar um acordo único para várias empresas em função de suas diversidade, podemos afirmar que a negociação da PLR por meio de convenção fica prejudicada, pois "engessa" a proposta.

Assim, se para determinada empresa o ideal seria estabelecer suas metas sobre produção, por exemplo, e seu sindicato, por meio de convenção coletiva, firmar a participação dos empregados do setor sobre o lucro a ser alcançado para o próximo período, a citada empresa perde uma ferramenta importante que poderia utilizar na negociação com seus empregados. Por isso, muitas empresas que negociaram de forma coletiva acabaram apenas pagando o que lhe foi imposto, sem estabelecer um programa e, assim, arcam apenas com o desembolso.

Esta forma de negociação pode ser prejudicial tanto para a empresa quanto para os empregados; A empresa porque perde a oportunidade de melhorar sua produtividade, sua qualidade e até mesmo seus lucros e os funcionários de ter um percentual melhor de participação por não haver uma negociação direta entre empresa e empregados.

2.12.2 ACORDO COLETIVO

O Acordo Coletivo envolve a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores da categoria. A negociação é feita pela empresa, direto com o sindicato, podendo até ser acompanhada por

empregados, mas em pequeno numero; neste caso os empregados são representados pelo sindicato da respectiva categoria.

Para ROSA (2000: p.39), pode ser considerado como ponto negativo o fato de que a empresa não fala diretamente com os empregados, pois os mesmos são representados pelo sindicato da respectiva categoria.

2.12.3 COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Neste caso, o acordo será feito através de uma comissão de negociação formada por representantes dos empregados, representantes da empresa e representantes do Sindicato da Categoria; sendo que o representante dos empregados deve ser escolhido de forma democrática pelos demais empregados. No caso de empresas onde tiver vários Sindicatos de Trabalhadores o representante poderá ser escolhido pela categoria predominante.

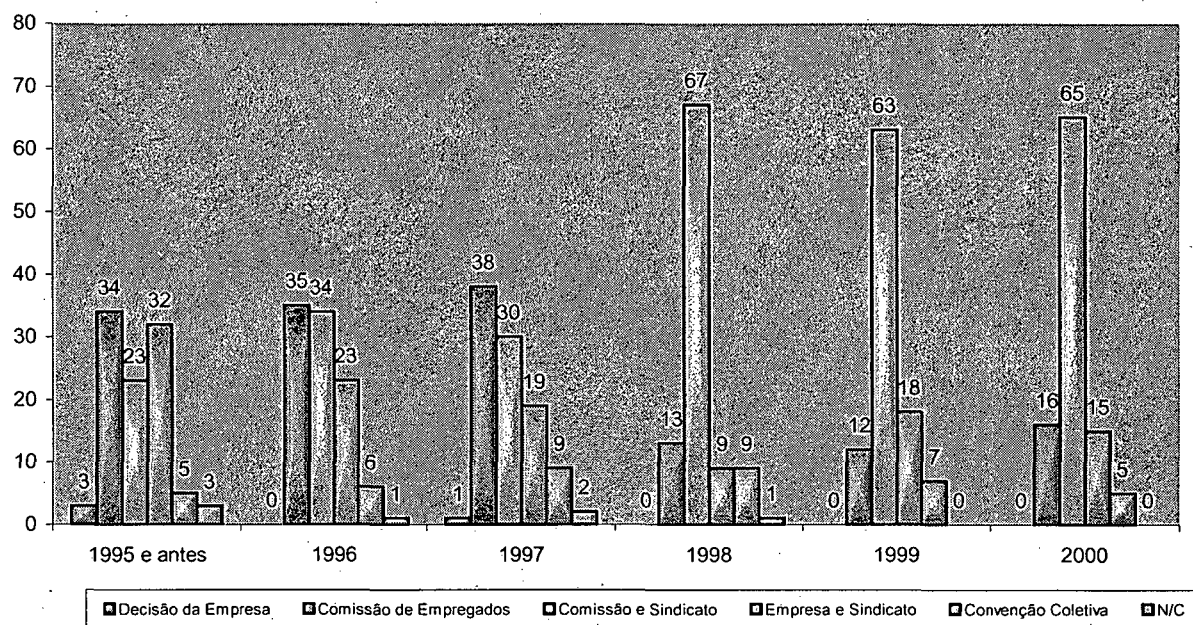
Conforme ROSA (2000: p.40) a Participação nos Lucros ou Resultados: “deve sempre representar para o trabalhador, uma relação de confiança e transparência em que ele, o trabalhador, passa a ser mais valorizado, ficando muito mais comprometido com suas responsabilidades e com o objetivo maior da empresa, que é gerar lucro.”

O acordo sendo feito dentro da empresa há maior confiabilidade por parte dos funcionários e o empresário tende a ter um melhor retorno, a redução de problemas futuros é maior, sendo que os empregados que integram a comissão têm a oportunidade de ponderar, apresentando suas opiniões, propostas, e até mesmo, se opor diante de algumas sugestões inviáveis aos empregados.

2.12.4 ABORDAGEM GERAL DAS FORMAS DE NEGOCIAÇÃO

O gráfico abaixo mostra o percentual de ocorrência das formas de negociação utilizadas: Decisão da empresa, comissão de empregados, comissão e sindicato, empresas e sindicatos, convenção coletiva.

Figura 4 – Contraparte da Empresa na negociação



Obs.: As barras expressam valores em porcentagem.

Fonte: <http://www.plr.com.br/main.htm>

Conforme MEDIAR - Programa de Informações para a mediação estratégica entre Trabalho e Capital, as informações inerentes a este gráfico são de empresas cadastradas no programa e encaminham cópia de seus Acordo e Convenções Coletivas.

ROSA (2000: p.40) diz que:

A negociação deverá ser por empresa, por meio de comissão, pois cada empresa amadurece sua proposta a seu tempo. Normalmente, na convenção coletiva os valores a serem pagos são fixados para todas as empresas do setor e esse procedimento prejudica o sentido real da PLR, pois, talvez, um ótimo modelo acordado numa convenção não se aplica a outra que precisava alcançar metas diferentes do que aquelas determinadas em convenção. A negociação por empresa resolve essa questão.

Conforme demonstra o gráfico, dentre as formas de acordo mais utilizada é a comissão formada por empresa, representantes dos empregados e representante do sindicato dos trabalhadores, é a mais utilizada, por ser uma forma de negociação mais justa e democrática, para ROSA (2000: p.40) “abre uma canal direto entre o empregado e o empregador”. Evidentemente, cada empresa tem suas peculiaridades, e com isso pode, se adaptar o acordo a sua realidade, atingindo assim, melhor suas metas.

2.13 ASPECTOS TRIBUTÁRIOS

A participação nos lucros ou resultados é também instrumento de grande importância estratégica, tanto para o governo quanto para as empresas que hoje estão diante de encargos trabalhistas e sociais elevados. O governo com intuito de incentivar a implantação dos sistemas de participação nos lucros ou resultados nas empresas, preocupa-se com os benefícios tributários que as mesmas possam ter na implantação do programa.

Segundo a Lei nº 10.101 de dezembro de 2000, art. 3º “Não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista” e no § 1º “para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesas operacionais as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados”

Segundo HIGUCHI (1999: p.191), “O art. 430 do RIR/94 dispõe que podem ser deduzidas na apuração do lucro líquido do exercício as participações nos lucros da pessoa jurídica atribuídas a seus empregados segundo normas gerais aplicáveis, sem discriminação a todos que encontrarem na mesma situação”.

Já nos casos dos empregados pessoa física, Segundo ROSA (2000: p.77) “O pagamento da participação nos lucros ou resultados será tributado na fonte separadamente dos demais rendimentos recebido no mês. Essa é uma antecipação do imposto de renda devido pela pessoa física na declaração de rendimentos.”

No caso da pessoa física o valor da participação nos lucros ou resultados não é somada com as demais remunerações decorrente no mês do pagamento, o seu calculo é feito separado, este imposto tem tributação exclusiva perante o fisco, igual ao 13º salário.

3 MODELOS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Neste capítulo é demonstrado a forma de negociação que algumas empresas e classes de trabalhadores implantaram no sistema de participação nos lucros ou resultados. Juntamente, apresenta-se uma análise do que atende melhor aos anseios tanto dos empregados, quanto das empresas

3.1 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS APLICADOS PARA A CATEGORIA DOS BANCÁRIOS

O programa de participação nos lucros ou resultados que abrange a categoria profissional dos bancários é através da forma de Convenção Coletiva definida entre o sindicato patronal (Federação Nacional dos Bancos – FENABAN) e o sindicato dos trabalhadores das categorias (Confederação Nacional dos Bancos – CNB). Esta negociação é realizada a nível nacional.

Vale ressaltar ainda que é baseada no lucro. Têm direito os funcionários admitidos até o dia 31 de dezembro do ano anterior a um valor fixo de 80% sobre o salário base de setembro do ano anterior mais uma verba fixa, sendo que o valor das verbas não pode exceder a um teto limite máximo; dentro dos valores expostos não poderá ser superior a 15% (quinze por cento) e nem inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido tomando como base o exercício anterior. Quando o total da participação nos Lucros ou resultados for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco deve ser majorado a 2 (dois) salários base do funcionário e limitando-se do máximo fixado em convenção. A entidade que apresentar prejuízo no exercício anterior, esta isenta do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

3.2 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS APLICADOS NA EMPRESA DÍGITRO TECNOLOGIA LTDA.

A empresa Dígitro Tecnologia Ltda. aplica o programa de participação nos lucros ou resultados, através da forma de comissão de negociação; comissão, esta, que é representada por empregados escolhidos através de eleição e a diretoria da empresa (sócios), onde então foi

formulado o acordo, devidamente registrado e homologado perante o sindicato dos trabalhadores da categoria (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústria Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico do Estado de Santa Catarina) e no sindicato patronal (Sindicato da Indústria de Informática do Estado de Santa Catarina).

Segundo o acordo, têm direito os diretores e todos os funcionários que tiverem sido admitidos até o dia 31 de dezembro, do ano corrente ano considerado para apuração de valores destinados a distribuição, lotados na matriz e nas filiais, excluindo-se todos os estagiários, (por não possuírem vínculo empregatício) e os funcionários que estiverem afastados da empresa por um período superior a 180 (cento e oitenta) dias, durante o ano a que se referem os valores distribuídos.

O valor a ser distribuído será calculado da seguinte forma:

- 1) Lucro líquido do exercício mais faturamento cancelado por contingência do cliente;
- 2) Mais provisão para o pagamento do programa de participação nos resultados menos faturamento com mais de 90 (noventa) dias de atraso no seu pagamento;
- 3) Mais ou menos equivalência patrimonial, menos receitas provenientes de vendas de exercícios anteriores
- 4) Menos receitas de ressarcimento /de tributos menos receitas não operacionais mais economia de tributos gerada pelo pagamento de juros sobre o capital próprio mais ajustes de custos; e
- 5) do resultante será aplicado 7% (sete por cento) que passa a ser distribuído da seguinte forma:
 - a) 90% (noventa por cento) proporcional ao salário nominal ajustado relativo ao mês de encerramento do período fiscal, distribuído da seguinte forma 67% (sessenta e sete por cento) para as metas setoriais e 33% (trinta e três por cento) para as metas individuais;
 - b) 10% (dez por cento) de forma linear entre todos os beneficiários.

Para que ocorra o pagamento da participação nos resultados, torna-se necessário que haja um valor em caixa equivalente ao valor a ser distribuído e mais R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), caso contrário, o pagamento fica adiado até a existência do montante em caixa.

Ao verificar o tipo de negociação adotada pela empresa, observa-se que atinge uma das formas de negociação (comissão de negociação) que a Lei determina, e o acordo está beneficiando tanto os empregados quanto a empresa, sendo que os mesmos recebem um valor

proporcional ao cumprimento de suas metas e a empresa somente se obriga a pagar se ocorrer lucro e também só poderá efetuar o pagamento tendo um valor determinado em caixa.

3.3 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS APLICADO NA EMPRESA GERASUL - CENTRAIS GERADORAS DO SUL DO BRASIL S/A.

A GERASUL. – Centrais Geradoras do Sul do Brasil S/A. aplica o programa de participação nos lucros ou resultados através da forma de Acordo Coletivo de Trabalho onde participou o Diretor Presidente, Diretor Administrativo e Diretor de Produção de Energia representando a empresa e por outro lado o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul de Santa Catarina, Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Geradoras ou Distribuidoras ou Transmissoras ou Afins de Energia Elétrica no Estado do Rio Grande do Sul, Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Curitiba, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Lages e Sindicato dos Trabalhadores de Energia do Estado de Mato Grosso do Sul, todos representados por seus representantes legais.

Conforme o acordo, a empresa dá a seus empregados participação nos lucros ou resultados após aprovação, pela Assembléia Geral Ordinária dos Acionistas, das Demonstrações Contábeis do exercício. Esta distribuição é efetuada com metodologia onde se considera o grau de cumprimento de metas e/ou resultados de avaliação do desempenho individual que será estabelecido pela empresa, e os funcionários admitidos e demitidos no ano referente ao acordo têm direito a receber a participação nos lucros ou resultados mas de forma proporcional aos meses trabalhados.

O valor da participação nos lucros ou resultados passa a se de até 10% (dez por cento) da remuneração anual de cada empregado que é composta da seguinte forma: salário base, ADL 1971, anuênio, adicional de periculosidade ou insalubridade, adicional de penosidade e gratificação de função quando houver, sendo que deste percentual 5% (cinco por cento) condicionado a existência de lucro líquido no exercício, e os demais 5% condicionados ao resultado do serviço no exercício, que é calculado: receita operacional líquida menos despesas ope-

racionais menos os valores contabilizados a título de depreciação/amortização e a título de constituição e reversão de provisões operacionais.

3.4 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS APLICADO NA EMPRESA TECLAN ENGENHARIA DE SOFTWARE LTDA.

A empresa Teclan Engenharia de Software Ltda. aplica o programa de participação nos resultados através da forma de comissão de negociação, comissão, esta, que é representada por empregados escolhidos através de eleição e por outro lado a diretoria da empresa (sócios), onde então passa a ser formulado o acordo e devidamente registrado e homologado perante o sindicato dos trabalhadores da categoria (Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico do Estado de Santa Catarina e no sindicato patronal (Sindicato da Indústria de Informática do Estado de Santa Catarina).

Segundo o acordo, têm direito todos os funcionários que tinham sido admitidos até 31 de dezembro do corrente ano considerado para apuração de valores destinados a distribuição, excluindo-se todos os estagiários e diretores por não possuírem vínculo empregatício e os funcionários que estiverem afastados da empresa, sendo utilizado os mesmos critérios destinados ao pagamento de férias.

A apuração do valor a ser distribuído ocorre da seguinte forma:

- 1) Lucro Líquido do Exercício mais faturamento cancelado por contingência do cliente mais provisão para pagamento PPR menos faturamento com mais de 90 (noventa) dias de atraso no seu pagamento;
- 2) Menos receita proveniente de vendas de exercícios anteriores menos receitas não operacionais mais economia de tributos gerada pelo pagamento de juros sobre o capital próprio;
- 3) Mais ajustes de custos igual valor sobre o qual aplica-se o percentual de participação que será de 7% (sete por cento) igual ao valor a ser distribuído; e
- 4) Sobre o valor apurado para a distribuição será aplicado o IAM-G – Índice de Atingimento de Metas Globais, chegando assim ao valor correspondente a cada funcionário.

3.5 ANÁLISE DOS MODELOS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS APRESENTADOS

No programa de participação nos lucros ou resultados apresentado a que se refere a categoria profissional dos bancários, pode se verificar que, do ponto de vista dos funcionários é extremamente benéfico, sendo que os mesmos não precisarão atingir metas para receber a participação nos lucros ou resultados; Verificou-se, também, que a expressão utilizada “Participação nos Lucros ou Resultados” não está de acordo com o que determina a convenção coletiva, o termo correto a ser utilizado seria “Participação nos Lucros”, pois o programa não é baseado em nenhum cumprimento de metas, mas somente no lucro.

Já o programa de participação nos lucros ou resultados implantado na empresa Dígitro Tecnologia Ltda. apresenta um ponto que pode ser considerado incoerente ou seja o nome dado ao sistema de “Programa de Participação nos Resultados – PPR”. Isto porque o sistema não está somente baseado em resultados e sim, também, no lucro, sendo que, se não ocorrer lucro não haverá pagamento; No caso de resultado não importa se ocorra lucro ou prejuízo, sendo assim o nome correto seria “Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PPLR”, assim pode-se dizer estar de comum acordo com o que rege o documento.

O programa de participação nos lucros ou resultados implantado na GERASUL – Centrais Geradoras do Sul do Brasil S/A. como já visto, pode ser considerado pouco transparente para os funcionários, por ser elaborado somente pelos sindicatos da categoria e a direção da empresa, sem nenhuma participação dos funcionários, podendo ocorrer a perda de credibilidade no sistema, por parte dos funcionários.

Na empresa Teclan Engenharia de Software Ltda podemos citar como um ponto não coerente no sistema de participação nos lucros ou resultados idem ao do PPR; Como demonstra o programa, ele não somente se utiliza dos resultados como, também, do lucro, caso ocorra lucros aí feita a distribuição através dos resultados obtidos. Sendo que o ideal seria adequar o nome às propostas do programa.

Dentre as empresas analisadas pode se observar pontos positivos e negativos, mas nada que descaracterizasse o que diz a Lei nº 10.101, podendo-se verificar que a forma de negociação que mais atende os interesses dos empregados e dos empregadores é a forma de comissão de negociação.

4 CONCLUSÃO

Verificando-se que a participação nos lucros e resultados é muito antiga porém, somente na constituição de 1988 esboça o assunto no seu Capítulo II.. Em 1994 o Presidente da Republica Itamar Franco faz a primeira publicação em forma de Medida Provisória e finalmente em, 19 de dezembro de 2000 passa a ser promulgada a Lei 10.101 regulamentando. Mesmo assim somente uma parte das empresas está preocupada em implantar o sistema, até por não haver uma devida fiscalização por parte do governo.

Quanto as formas de negociação apresentadas pode se observar que, a que mais atende aos anseios, tanto dos empregados quanto das empresas é a forma de **Comissão de Negociação**. Isto porque é a mais justa e mais democrática, pois faz com que o funcionário se integre mais junto à empresa e a seu objetivo principal, que é gerar lucro.

A participação nos lucros ou resultados deve ser entendida pelos empresários como uma ferramenta gerencial que aumenta a produtividade e traz benefícios e podera surgir em função de uma nova relação de parceria entre empregados e empregadores, ou seja, entre capital e trabalho que juntos são a mola propulsora da economia e geradores de toda riqueza do país.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASTI VERA, Armando. Metodologia Científica. Porto Alegre: Globo, 1976.

CERVO, Amaro Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia Científica. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

GONZALEZ, Ismael. Participação nos Lucros ou Resultados como meio de integração dos empregados na empresa. Tese de Doutorado, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2002.

HIGUCHI, Hironi. Imposto de Renda das Empresas Interpretação e Prática, 24. ed., São Paulo: Atlas, 1999.

<http://www.plr.com.br/main.htm>. Acesso em 01/03/2002.

http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm. Acesso em 18/07/02.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do Trabalho Científico. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2001.

ROSA, Fernanda Della. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo: Atlas, 2000.

SÁ, Antônio Lopes. Dicionário de Contabilidade. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na Vida das Empresas, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1968.

YAMASHITA, Fugimi. Constituição da República Federativa do Brasil, IOB Informações Objetivas, Suplemento Especial Nº 10, São Paulo: 1988.

6 ANEXOS

ANEXO 1



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de

26 de outubro de 2000.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES
Presidente

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20.12.2000

ANEXO 2

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 2001**

OS SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS infra-assinados, por delegação recebida dos empregados dos bancos, em assembléias convocadas especialmente para este fim, constituído, cada qual, representante de todos os empregados da categoria em sua base territorial, para convencionar a participação nos lucros ou resultados de que trata a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, neste ato representados pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNTIF, a FETEC DO ESTADO DO PARANÁ E FETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (FEEB) DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE, a FEEB DO CENTRO/NORTE, FETEC DO NORDESTE, a FEEB DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO e a FEEB DO ESTADO RIO GRANDE DO SUL; os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DO ESTADO DO ACRE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DE ALEGRETE (RS), SEEB DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - Concórdia (SC), SEEB DE ANGRA DOS REIS (RJ), SEEB DE APUCARANA (PR), SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO (PR), SEEB DE ARARAQUARA (SP), SEEB DE ASSIS (SP), SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND (PR), SEEB DE BAGÉ (RS), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA; SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE (RJ), SEEB DE BARRETOS (SP), SEEB DE BAURU (SP), SEEB DE BELO HORIZONTE E REGIÃO (MG), SEEB DE BLUMENAU (SC), SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA (SP), SEEB DE BRASÍLIA (DF), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DE CAMAQUÃ (RS), SEEB DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO (PR), SEEB DE CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ), SEEB DE CARAZINHO (RS), SEEB DE CATAGUASES (MG), SEEB DE CATANDUVA (SP), SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DO CARIRI (CE), SEEB DO ESTADO DO CEARÁ (CE), SEEB DE CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO (PR), SEEB DE CRICIÚMA (SC), SEEB DE CRUZ ALTA E REGIÃO (RS), SEEB CURITIBA (PR), SEEB DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO (MG), SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DE EREXIM (RS), SEEB DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (ES), SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA - Itamaraju (BA), SEEB DE FEIRA DE SANTANA (BA) SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN (RS), SEEB DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO (SC), SEEB DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO (MG), SEEB DE GUAPORÉ (RS), SEEB DE GUARAPUAVA (PR), SEEB DE GUARULHOS (SP), SEEB DE HORIZONTINA E REGIÃO (RS), SEEB DE IJUÍ (RS), SEEB DE ILHÉUS (BA), SEEB DE IPATINGA E REGIÃO (MG), SEEB DE IRECÊ E REGIÃO (BA), SEEB DE ITABUNA (BA), SEEB DE ITAPERUNA (RJ), SEEB DE JACOBINA E REGIÃO (BA), SEEB DE JEQUIÉ (BA), SEEB DE JUNDIAÍ, (SP), SEEB DE LIMEIRA (SP), SEEB DE LONDRINA (PR), SEEB DE MACAÉ E REGIÃO (RJ), SEEB DO ESTADO DO MARANHÃO (MA), SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO (MT), SEEB DE MOGI DAS CRUZES (SP), SEEB DE NITERÓI (RJ), SEEB DE NOVA

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 2001**

FRIBURGO (RJ), SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO (RS), SEEB DO OESTE CATARINENSE - JOAÇABA (SC), SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE (RS), SEEB PARÁ E AMAPÁ (PA/AP), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DE PARANAVAI (PR), SEEB DE PASSO FUNDO (RS), SEEB DE PATOS DE MINAS (MG), SEEB DE PELOTAS E REGIÃO (RS), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (PE), SEEB DE PETROPÓLIS (RJ), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ (PI), SEEB DE PORTO ALEGRE (RS), SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE (SP), SEEB DE RIO GRANDE, (SÃO JOSÉ DO NORTE e SANTA VITÓRIA DO PALMAR) (RS), SEEB DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (RJ), SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE (RN), SEEB DO ESTADO DE RONDÔNIA (RO), SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT), SEEB RORAIMA (RR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL (RS), SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA ROSA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO (RS), SEEB DE SANTIAGO (RS), SEEB DE SANTO ANDRÉ (SP), SEEB DE SANTO ÂNGELO (RS), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI (RS), SEEB DE SÃO GABRIEL (RS), SEEB DE SÃO LEOPOLDO (RS), SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA (RS), SEEB DE SÃO MIGUEL D' OESTE (SC), SEEB DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO (SP), SEEB DO ESTADO DE SERGIPE (SE), SEEB DE SUL FLUMINENSE (RJ), SEEB DE TAUBATÉ (SP), SEEB DE TEÓFILO OTONI (MG), SEEB DE TERESÓPOLIS (RJ), SEEB DE TOLEDO (PR), SEEB DE TRÊS RIOS (RJ), SEEB DE UBERABA (MG), SEEB DE UMUARAMA (PR), SEEB DE VACARIA (RS), SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ (SC), SEEB DE VALE DO CAÍ (RS), SEEB DO VALE DO PARANHANA (RS), SEEB DO VALE DO RIBEIRA (SP), SEEB DE VIDEIRA (SC), SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA, SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DA ZONA DA MATA E SUL DE MINAS (JUIZ DE FORA-MG), de um lado, e de outro, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO e MATO GROSSO DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DA BAHIA, o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA, o SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA, o SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial, também, no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ, com sede nos estados indicados em sua denominação, por seus representantes legais, também devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais, que aceitam esta representação apenas para o efeito do disposto no art. 2º da referida Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** para estabelecer a **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R)** no exercício de 2001, bem como ratificar o **PROTOCOLO PRÉVIO** firmado em 9.11.2001, nos seguintes termos:

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 2001****CLÁUSULA PRIMEIRA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R)**

Ao empregado admitido até 31.12.2000, em efetivo exercício em 31.12.2001, convencionou-se o pagamento, pelo banco, até 1º.03.2002, de 80% (oitenta por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2001, acrescido do valor fixo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), limitado ao valor de R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no “caput” desta Cláusula, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, observarão, em face do exercício de 2001, como teto, o percentual de 15% (quinze por cento) e, como mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco. Quando o total de Participação nos Lucros ou Resultados calculado pela regra básica do “caput” desta Cláusula for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco, no exercício de 2001, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2 (dois) salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 7.600,00 (sete mil e seiscentos reais), ou até que o total da Participação nos Lucros ou Resultados atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO

No pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2001.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregado admitido até 31.12.2000 e que se afastou a partir de 1º.01.2001, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da Participação nos Lucros ou Resultados, ora estabelecido.

PARÁGRAFO QUARTO

Ao empregado admitido a partir de 1º.01.2001, em efetivo exercício em 31.12.2001, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou auxílio-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

PARÁGRAFO QUINTO

Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 02.08.2001 e 31.12.2001, será devido o pagamento, até 1º.03.2002, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no “caput”, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO SEXTO

O banco que apresentar prejuízo no exercício de 2001 (balanço de 31.12.01) estará isento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados.

PARÁGRAFO SÉTIMO

A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 2001, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, não constitui base de

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 2001**

incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA SEGUNDA**ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
OU RESULTADOS – P.L.R.**

Excepcionalmente, e respeitados os termos do “caput” e dos parágrafos da Cláusula Primeira, o banco efetuará até oito dias úteis da data de assinatura do Protocolo Prévio (9.11.2001), o pagamento de antecipação da Participação nos Lucros ou Resultados de valor correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 200,00 (duzentos reais) observando-se as seguintes condições:

- a) percentual máximo de 15% (quinze por cento) do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2001.
- b) o valor individual máximo a ser pago a título de antecipação será de R\$ 1.850,00 (um mil, oitocentos e cinquenta reais).
- c) no pagamento desta antecipação, o banco poderá compensar os valores já pagos a título de Participação nos Lucros ou Resultados, referentes ao exercício de 2001.
- d) o empregado admitido até 31.12.2000 e que se afastou a partir de 1º.01.2001, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da antecipação se pertencente ao quadro funcional na data da assinatura do Protocolo Prévio.
- e) ao empregado admitido a partir de 1º.01.2001, em efetivo exercício na data da assinatura do PROTOCOLO PRÉVIO, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput desta cláusula, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.2001. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.
- f) ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa, entre 02.08.2001 e 09.11.2001 (data da assinatura do PROTOCOLO PRÉVIO), será efetuado o pagamento desta antecipação, no prazo de 10 (dez) dias úteis da data de recebimento, pelo banco, de sua solicitação, por escrito, respeitada a proporcionalidade prevista no item “e” desta Cláusula.
- g) o banco que apresentou prejuízo no 1º semestre de 2001 (balanço de 30.06.2001), está isento do pagamento da antecipação.

São Paulo, 2 de abril de 2002

FENABAN - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

**SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E
MATO GROSSO DO SUL**

FENABAN

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

CNB

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS – CUT

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 2001**

p/Procuração SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS; SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo); SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA; SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DA BAHIA; SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ; SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO; SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA

Gabriel Jorge Ferreira
Presidente

Magnus Ribas Apostólico
Superintendente de Relações do trabalho

Alencar Naul Rossi
OAB/SP 17.573

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES
FINANCEIRAS**

Fernanda Duclos Carísio
Presidente

Adriano Guedes Laimer
OAB/SP 118.574

**P/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO
ESTADO DE SÃO PAULO**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO
PAULO, OSASCO E REGIÃO**

João Vaccari Neto
Presidente

Adriano Guedes Laimer
OAB/SP 118.574

Lucia Porto Noronha
OAB/SP 78.597

**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS
ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE**

**p/Procuração -SEEB DO EXTREMO SUL, SEEB DE FEIRA DE SANTANA, SEEB DE
ILHÉUS, SEEB DE IRECÊ, SEEB DE ITABUNA, SEEB DE JACOBINA, SEEB DE JEQUIÉ E
SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA**

Euclides Fagundes Neves
Vice-Presidente

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA

FENABAN

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

CNB

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS – CUT

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 2001**

José Álvaro Fonseca Gomes
Presidente

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS
ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E DO ESPÍRITO SANTO

Nelson José Lentine de Almeida
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO
MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

José Ferreira Pinto
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA

José Daniel Farias
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO
HORIZONTE

Fernando F. Rego Neiva
Presidente

p/Procuração - SEEB DE ANGRA DOS REIS, SEEB DA BAIXA FLUMINENSE, SEEB DE CAMPOS
DE GOYTACASES, SEEB DE ITAPERUNA, SEEB MACAÉ, SEEB DE NITERÓI, SEEB DE NOVA
FRIBURGO, SEEB DE PETRÓPOLIS, SEEB DE SUL FLUMINENSE, SEEB DE TRÊS RIOS, SEEB DE
TERESÓPOLIS e SEEB DO ESTADO ESPÍRITO SANTO

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL e SEEB DE ALEGRETE, SEEB DE BAGÉ, SEEB DE
CAMAQUÃ, SEEB DE CARAZINHO, SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO, SEEB DE CRUZ ALTA
E REGIÃO, SEEB DE ERECHIM, SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN, SEEB DE GUAPORÉ,
SEEB DE HORIZONTINA, SEEB DE JUÍ, SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO, SEEB DE
OSÓRIO E LITORAL NORTE, SEEB DE PASSO FUNDO, SEEB DE PELOTAS E REGIÃO, SEEB DE

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 2001**

PORTO ALEGRE, SEEB DE RIO GRANDE (SÃO JOSE DO NORTE e SANTA VITÓRIA DO PALMAR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL, SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI, SEEB DE SÃO GABRIEL, SEEB DE SÃO LEOPOLDO, SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA, SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO, SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO, SEEB DE SANTA ROSA E REGIÃO, SEEB DE SANTIAGO, SEEB DE SANTO ÂNGELO, SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO, SEEB DE VACARIA, SEEB DO VALE DO CAÍ e SEEB DO VALE DO PARANHANA

p/Procuração – SEEB DE ARARAQUARA, SEEB DE ASSIS, SEEB DE BAURU, SEEB DE BARRETOS, SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA, SEEB DE CATANDUVA, SEEB DE GUARULHOS, SEEB DE JUNDIAÍ, SEEB DE LIMEIRA, SEEB MOGI DAS CRUZES, SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE, SEEB DE TAUBATÉ, SEEB DE SANTO ANDRÉ e SEEB DO VALE DO RIBEIRA.

p/Procuração - SEEB DE BRASÍLIA, SEEB DE DOURADOS (MS) e SEEB PARÁ E AMAPÁ

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO PARANÁ e SEEB DE APUCARANA, SEEB DE ARAPOTI, SEEB DE ASSIS CHATEaubRIAND, SEEB DE CAMPO MOURÃO, SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO, SEEB DE GUARAPUAVA, SEEB DE LONDRINA, SEEB DE PARANAVAÍ, SEEB DE TOLEDO e SEEB DE UMUARAMA.

p/Procuração - SEEB DE CATAGUASES, SEEB DE DIVINÓPOLIS, SEEB DE GOVERNADOR VALADARES, SEEB DE IPATINGA, SEEB DE PATOS DE MINAS, SEEB DE TEÓFILO OTONI, SEEB DE UBERABA e SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DA ZONA DA MATA E SUL DE MINAS (JUIZ FORA-MG).

p/Procuração - SEEB DE ALTO URUGUAI CATARINENSE, SEEB DE BLUMENAU, SEEB DE CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO, SEEB DE CRICIUMA, SEEB DE FLORIANÓPOLIS, SEEB DE OESTE CATARINENSE, SEEB DE SÃO MIGUEL D'OESTE, SEEB DE VALE DO ARARANGUÁ E SEEB DE VIDEIRA.

p/Procuração – FEEB DO CENTRO/NORTE, FETEC DO NORDESTE, SEEB DO ESTADO DO ACRE, SEEB DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO, SEEB DE RONDONÓPOLIS, SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE, SEEB DE RORAIMA, SEEB DE RONDONIA, SEEB DE PERNAMBUCO, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ, SEEB DE CAMPINA GRANDE (PB), SEEB DO CEARÁ, SEEB DO CARIRI, SEEB DO MARANHÃO, SEEB DA PARAÍBA, SEEB DO ESTADO DE SERGIPE

p/Procuração - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Adriano Guedes Laimer
OAB/SP 118.574

Lucia Porto Noronha
OAB/SP 78.597

Fernanda Duclos Carísio
Presidente

ANEXO 3

ACORDO PARA O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA DÍGITRO EM 1998 - PPR/98

Firmam o presente Acordo de um lado a **DÍGITRO TECNOLOGIA LTDA.**, representada neste ato por seu Presidente, José Fernando Xavier Faraco, por seu Diretor Administrativo-Financeiro, Geraldo Augusto Xavier Faraco, e por seu Diretor Técnico-Industrial, Milton João de Espindola, e do outro seus funcionários, representados por Ednilson Guimarães Hummig, Fábio Ferrari e Marco Antonio Da Ré, para a implementação do Programa de Participação nos Resultados da DÍGITRO, cujo teor está a seguir descrito:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

1.1. O presente acordo estabelece as regras para o Programa de Participação nos Resultados da DÍGITRO no ano de 1998 - PPR/98, regras estas fruto das negociações realizadas pelos signatários do presente Acordo.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

2.1. O presente Acordo obedece ao disposto no Artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, na Medida Provisória nº 1.698-47, de 30 de julho de 1998, e na Cláusula 22 da Convenção Coletiva de Trabalho de 1998, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico do Estado de Santa Catarina e o Sindicato da Indústria de Informática do Estado de Santa Catarina em 27 de março de 1998.

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS BENEFICIÁRIOS

3.1. Entendam-se como beneficiários do presente Acordo:

- os Diretores
- os funcionários efetivos lotados na matriz, na Filial de São Paulo e no escritório de Belo Horizonte

3.2. Estão excluídos de participação no PPR/98 os estagiários, tanto de nível superior quanto de nível médio, por não possuírem vínculo empregatício com a DÍGITRO.

CLÁUSULA QUARTA - DOS REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA

4.1. Farão jus a participação no PPR os funcionários que tiverem sido admitidos até o dia 31 de dezembro do ano imediatamente anterior ao do período fiscal considerado para a apuração de valores destinados a distribuição.

4.2. Não participarão do PPR os funcionários que forem demitidos ou que pedirem demissão durante o período fiscal considerado para o cálculo dos valores destinados a distribuição a título de participação.

4.3. Os funcionários que estiveram(rem) afastados da Empresa por um período superior a 180 dias durante o ano a que se referirem os valores distribuídos, seja por motivo de ordem pessoal ou seja por qualquer outro motivo, mesmo que amparados pela CLT, não farão jus a participação no PPR.

CLÁUSULA QUINTA - DOS VALORES PARA DISTRIBUIÇÃO

5.1. A participação a qual o Programa se refere diz respeito a informações financeiras contabilizadas, ou seja, provenientes da apuração realizada ao término do período fiscal (1º/jan a 31/dez);

5.2. A apuração do valor a ser distribuído entre os funcionários ocorrerá da seguinte forma:

INCLUSÕES/EXCLUSÕES	DESCRIÇÃO
Lucro Líquido de 199X	<i>Lucro contábil – apurado conforme a legislação fiscal</i>
+ faturamento cancelado por contingência do cliente	<i>Cancelamento de faturamento por “estouro” de investimentos de nossos clientes</i>
+ provisão para o pagamento do PPR	<i>Estimativa preliminar de despesas com PPR consideradas no fechamento do exercício de 199X</i>
- faturamento com mais de 90 dias de atraso no seu pagamento	<i>Atrasos por culpa da DÍGITRO de recebimento de valores já faturados</i>
+/- equivalência patrimonial (resultados oriundos de empresas em que a DÍGITRO tem participação)	<i>Exclusão de lucro/prejuízo das Empresas do grupo (Flug e Teclan)</i>
- receitas provenientes de vendas de exercícios anteriores a 199X	<i>Exclusão do resultado referente a vendas realizadas em exercícios anteriores</i>
- receitas de ressarcimento de tributos	<i>Resultado de Ações judiciais de recuperação de impostos e taxas pagas</i>
- receitas não-operacionais	<i>Resultado auferido extra-operacionalmente (ex.: venda de imóveis, carros, etc)</i>
+ economia de tributos gerada pelo pagamento de juros sobre o capital próprio	<i>Economia de impostos gerada pela inclusão de JCP no resultado conforme legislação vigente</i>
+ ajustes de custos	<i>Inclusão da provisão de custos das vendas do exercício cujo faturamento será efetuado no exercício seguinte</i>
= valor sobre o qual aplica-se o percentual de participação	<i>Ficou definido pela Diretoria o percentual de 7% (sete por cento)</i>
= Valor para distribuição	<i>Valor a ser distribuído entre os funcionários</i>

Parágrafo Primeiro: todas as considerações acima serão compensadas no exercício posterior.

5.3. Sobre o valor apurado para distribuição será aplicada uma fórmula destinada a apurar o IAM-C - Índice de Atingimento de Metas Corporativas, conforme demonstrado no Anexo I do presente instrumento;

Parágrafo Primeiro: as metas corporativas e setoriais estão descritas no Anexo II.

5.4. A forma de apuração dos valores a serem distribuídos para cada um dos beneficiários está demonstrada no Anexo I do presente acordo.

5.5. A constituição do valor a ser destinado a cada beneficiário ocorrerá na seguinte proporção:

- 90% proporcionais ao salário nominal ajustado relativo ao mês de encerramento do período fiscal;
- 10% de forma linear entre todos os beneficiários.

Parágrafo Primeiro: para apuração do IAM, conforme exemplificado no Anexo I, serão consideradas as seguintes ponderações:

- 67% para metas setoriais (IAM-S); e
- 33% para metas individuais (IAM-I).

Parágrafo Segundo: sobre o valor do salário nominal ajustado será aplicada uma ponderação obtida através da relação entre o total de dias que o beneficiário trabalhou sobre o total de dias úteis do período fiscal, caso esta relação seja menor que 0,99.

Parágrafo Terceiro: para a apuração do atingimento de metas individuais, será aplicado o Sistema de Avaliação Positiva - SAP. As metas setoriais são aquelas oriundas do PLANED e definidas no Anexo II.

5.6. Para que ocorra o efetivo pagamento da participação nos resultados, é necessário que haja um volume de recursos disponíveis no caixa da Empresa equivalente ao valor total a ser distribuído mais R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais). No caso de não haver tal condição, o pagamento da participação fica adiada, *sine die*, até que haja este montante em caixa.

CLÁUSULA SEXTA - DA PERIODICIDADE DE PAGAMENTO

6.1. A periodicidade da participação nos resultados da DÍGITRO, por parte dos beneficiários definidos na Cláusula Terceira do presente Acordo, será anual. Poderá,

entretanto, haver distribuição semestral, a título de antecipação, desde que haja definição neste sentido por parte da comissão negociadora, consubstanciada em ata, e considerando a situação econômico-financeira da Empresa, respeitados os valores definidos no item 5.6 deste instrumento.

Parágrafo Primeiro: havendo pagamento com periodicidade semestral, por se tratar de antecipação deverá ocorrer a devida compensação ao término do período fiscal em questão, quando do pagamento da segunda e última parcela.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA VALIDADE

7.1. O presente Acordo é válido para o estabelecimento de regras relativas a participação nos resultados alcançados pela **DÍGITRO** em 1998.

Parágrafo Primeiro: caso não haja manifestação de ambas as partes no sentido de revisá-lo, os termos estabelecidos pelo presente Acordo permanecerão em vigor, regulando a participação nos resultados da **DÍGITRO** para o(s) próximo(s) ano(s), sendo que as metas corporativas e setoriais, constantes dos anexos do presente instrumento, deverão sofrer revisão anual, por conta de sua atualização.

7.2. Poderá haver revisão dos termos do presente Acordo, a qualquer tempo, desde que haja plena concordância entre os representantes da Diretoria e os representantes eleitos pelos funcionários.

CLÁUSULA OITAVA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. Os representantes eleitos pelos funcionários terão mandato correspondente a dois períodos fiscais, a contar a partir daquele na qual ocorrer sua eleição.

Parágrafo Primeiro: ocorrendo a saída de algum(uns) dos representantes da Comissão eleita pelos funcionários, deverão ser convocadas eleições para o preenchimento da(s) vaga(s) em aberto. O mandato daquele(s) funcionário(s) eleito(s) nesta situação terá a mesma duração do mandato dos demais membros anteriormente eleitos.

Parágrafo Segundo: os membros da Comissão representante dos funcionários poderão ser reeleitos, sem restrição quanto ao número de mandatos já cumpridos.

8.2. O presente Acordo, após estar devidamente firmado, será encaminhado ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico do

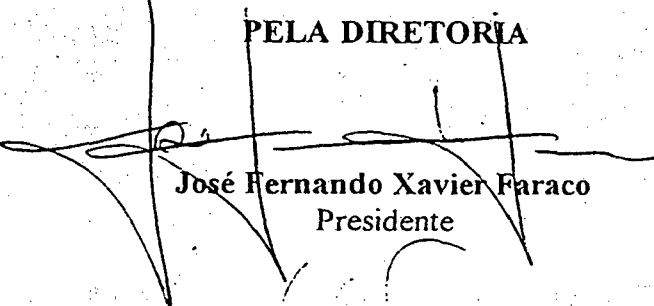
Estado de Santa, para depósito, conforme estabelece a Medida Provisória que regula o assunto.

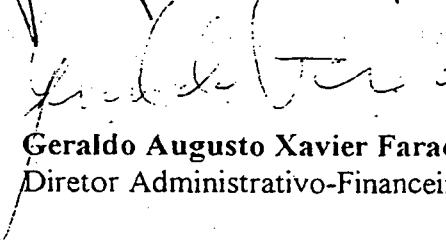
E por estarem justos e acordados quanto aos termos do presente acordo, firmam-no em três vias de igual teor e forma, perante duas testemunhas.


Florianópolis(SC), de

de 1998.

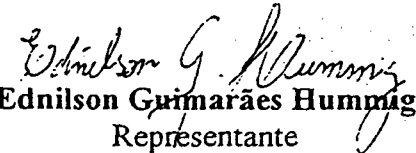
PELA DIRETORIA

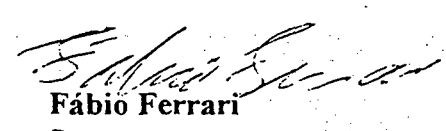

José Fernando Xavier Faraco
Presidente


Geraldo Augusto Xavier Faraco
Diretor Administrativo-Financeiro


Milton João de Espíndola
Diretor Técnico-Industrial

PELOS FUNCIONÁRIOS

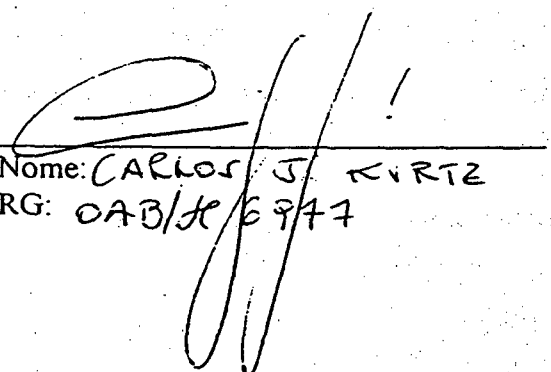

Ednilson Guimarães Hummrig
Representante


Fábio Ferrari
Representante


Marco Antônio Da Ré
Representante

Testemunhas:


Nome:
RG:


Nome: CARLOS J. KIRTE
RG: 0AB/X/6977


SINTIMESO

ANEXO I

FORMA DE CÁLCULO DOS VALORES PARA DISTRIBUIÇÃO A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

CÁLCULO DO VALOR A DISTRIBUIR

Lucro disponível para distribuição*	R\$ 3.900.000,00
Percentual de distribuição do lucro (Perc. Dist)	7,00%
Índice de Atendimento de metas corporativas (IAM-C)	92,00%
Valor a ser distribuído (Val.Dist x Perc. Dist x IAM-C)	R\$ 251.160,00

* Apurado de acordo com critérios extra-contábeis constantes do Acordo PPR/98

CÁLCULO DA DISTRIBUIÇÃO LINEAR (10% DO VALOR A SER DISTRIBUÍDO)

Por funcionário	Porcentagem Dias trabalhados Ano	Distribuição Linear Proporcional
Funcionário 1	100,00%	R\$ 162,95
Funcionário 2	98,00%	R\$ 159,69
Funcionário 3	95,00%	R\$ 154,80
Funcionário 4	96,00%	R\$ 156,43
...
Funcionário 160	90,00%	R\$ 185,00
TOTAL	15.413,33%	R\$ 25.116,00

Método de cálculo da Distribuição Linear:

1. Totaliza-se a soma das porcentagens de dias trabalhados no ano pelos funcionários (160, neste exemplo), para obter a referência para a distribuição linear (15.413,33%);
2. Obtêm-se o total a ser distribuído pelo método linear (10% de R\$ 251.160,00, resultando R\$ 25.116,00);
3. Calcula-se a parcela de cada funcionário pela regra de três. Ex.: Func. 2 = R\$ 25.116,00 x (98 / 15.413,33).

CÁLCULO DA DISTRIBUIÇÃO PROPORCIONAL AO TRABALHO (90% de valor distribuído)

Por funcionário	IAM-I	IAM-S	IAM-SI = (2/3) IAM-S + (1/3) IAM-I
Funcionário 1	80,00%	90,00%	86,67%
Funcionário 2	85,00%	90,00%	88,33%
Funcionário 3	100,00%	100,00%	100,00%
Funcionário 4	95,00%	90,00%	91,67%
...
Funcionário 160	67,00%	85,00%	79,00%

Método para cálculo do IAM-SI:

1. IAM-I é obtido através da aplicação do SAP, e representa o índice de atingimento de metas individuais;
2. IAM-S é obtido através da apuração do percentual de atingimento das metas setoriais constantes do PLANED;
3. O IAM-SI é determinado pela soma de dois terços (2/3) de IAM-S (índice setorial) com um terço (1/3) de IAM-I (índice individual) para cada funcionário (de um total de 160).

Por funcionário	Porcentagem Dias Trabalhados	IAM-SI	Salário Nominal	Dias Trabalhados x IAM-SI x Salário	Distribuição Proporcional
Funcionário 1	100,00%	86,67%	R\$ 500,00	R\$ 433,33	R\$ 486,80
Funcionário 2	98,00%	88,33%	R\$ 500,00	R\$ 432,83	R\$ 486,24
Funcionário 3	95,00%	100,00%	R\$ 1.200,00	R\$ 1.140,00	R\$ 1.280,65
Funcionário 4	96,00%	91,67%	R\$ 2.500,00	R\$ 2.200,00	R\$ 2.471,44
...
Funcionário 160	90,00%	79,00%	R\$ 1.500,00	R\$ 1.066,50	R\$ 1.198,08
TOTAL	-	-	-	R\$ 201.217,78	R\$ 226.044,00

Método para cálculo da Distribuição Proporcional:

1. Para cada funcionário, determinar o valor de referência de distribuição através da multiplicação da porcentagem de dias trabalhados por IAM-SI e pelo salário nominal. Ex.: Func. 2 = 98% x 88,33% x R\$ 500,00 = R\$ 432,83;
2. Totaliza-se a soma dos valores de referência individuais para obter a referência total da Distribuição Proporcional (R\$ 201.217,78)
3. Obtêm-se o total a ser distribuído pelo método proporcional (90% de R\$ 251.160,00, resultando R\$ 226.044,00);
4. Calcula-se a parcela de cada funcionário pela regra de três. Ex.: Func. 2 = R\$ 226.044,00 x R\$ 432,83 / R\$ 201.217,78).

TOTALIZAÇÃO DE RESULTADOS

Por funcionário	Parte Linear	Parte Proporcional ao Salário	TOTAL
Funcionário 1	R\$ 162,95	R\$ 486,80	R\$ 649,75
Funcionário 2	R\$ 159,69	R\$ 486,24	R\$ 645,93
Funcionário 3	R\$ 154,80	R\$ 1.280,65	R\$ 1.435,46
Funcionário 4	R\$ 156,43	R\$ 2.471,44	R\$ 2.627,87
...
Funcionário 6	R\$ 185,00	R\$ 1.198,08	R\$ 1.383,08
TOTAL	R\$ 25.116,00	R\$ 226.044,00	R\$ 251.160,00

Assim, o total de distribuição de resultados para cada funcionário é obtida pela soma dos resultados da distribuição linear e proporcional.



ANEXO II

METAS CORPORATIVAS E SETORIAIS

1. **Corporativa** - Registrar, em 1998, um índice de 35% de rentabilidade (lucro líquido/PL)
2. **Corporativa** - Registrar, em 1998, um total de vendas de R\$ 26.000.000,00
 - 2.1. **Setorial** - Realizar vendas/locações no valor de R\$ 3.000.000,00 com BXS/20 e outros equipamentos - matriz
 - 2.2. **Setorial** - Realizar vendas/locações no valor de R\$ 3.000.000,00 com BXS/20 e outros equipamentos - Filial SP
 - 2.3. **Setorial** - Realizar vendas/locações no valor de R\$ 1.000.000,00 com BXS/20 e outros equipamentos - Escritório de Minas Gerais
 - 2.4. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 500.000,00 com SITEST
 - 2.5. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 500.000,00 com sistemas relacionados a SPM
 - 2.6. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 8.470.000,00 com AXS/20 (TELEBRÁS/SIPT, sistema bancário, etc.)
 - 2.7. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 2.500.000,00 com OEM (parcerias, NEC)
 - 2.8. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 3.500.000,00 com o serviço 134 e outros
 - 2.9. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 30.000,00 com manutenção (contratos)
 - 2.10. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 3.500.000,00 com sistemas COPOM, COBOM e outros da área de segurança
 - 2.11. **Setorial** - Estabelecer estrutura para administração dos contratos BXS
 - 2.12. **Setorial** - Promover a segmentação de mercado para o produto BXS, em áreas consideradas prioritárias
3. **Corporativa** - Desenvolver e/ou integrar tecnologias que permitam a incorporação aos produtos DÍGITRO de soluções para Internet, atendimento automático (RDSI, reconhecimento de voz, banco de dados, videoconferência) e da área de segurança (rádio, GIS, AVL, MDT)
 - 3.1. **Setorial** - Reconhecimento de voz (software)
 - 3.2. **Setorial** - Protocolos para Internet - TACACS+ e RADIUS (software)
 - 3.3. **Setorial** - Protocolo QSIG - funções básicas (software)
 - 3.4. **Setorial** - Projeto RDSI (software)

- 3.5. Setorial - Projeto Reconhecimento de Voz (hardware)
- 3.6. Setorial - Projeto RAS - modem 60 (hardware)
- 3.7. Setorial - Gravação Stand Alone (hardware)
- 3.8. Setorial - RDSI, PRI e BRI (hardware)
- 3.9. Setorial - Tie Line para voz e dados (hardware)
- 3.10. Setorial - VoIP (hardware)
- 3.11. Setorial - Placa de VoIP e Line (hardware)
- 3.12. Setorial - TELEPONTO (software)
- 3.13. Setorial - Projeto SIAP (software)
- 4. Corporativa - Aprimorar o Sistema da Qualidade, mantendo a certificação, a estrutura interna adequada e reduzindo os custos da não-conformidade
 - 4.1. Setorial - Obter, em 1998, um índice médio de qualidade de cursos acima de 75 pontos
 - 4.2. Setorial - Atingir 2% (com variação de $\pm 15\%$) em créditos anuais de treinamento, observando o limite orçamentário de R\$ 355.000,00
 - 4.3. Setorial - Implantar um sistema de levantamento de necessidades de treinamento junto ao cliente externo
 - 4.4. Setorial - Alcançar 100% de conhecimento do processo de carga de software nos equipamentos AXS e BXS (modem, configurações, etc.)
 - 4.5. Setorial - Implementar uma política de compra e controle de estoque para itens BXS (matéria-prima, produto acabado)
 - 4.6. Setorial - Reduzir os prazos de manutenção e disponibilizar informações para o acompanhamento
 - 4.7. Setorial - Executar a V Etapa do Programa da Qualidade
 - 4.8. Setorial - Credenciar e treinar empresas autorizadas para a prestação de assistência técnica, de maneira a dar cobertura à planta instalada
 - 4.9. Setorial - Terceirizar, no mínimo, 10% das manutenções de equipamentos de pequeno porte (SITEST, SIDAC, BXS e APA)
 - 4.10. Setorial - Consolidar o SAP, atingindo 100% do corpo funcional
- 5. Corporativa - Desenvolver BD de informações corporativas, integrando a base Magnus e outros bancos
 - 5.1. Setorial - Integrar as informações contábeis que são geradas nas diversas áreas da Empresa no Sistema Magnus

5.2. Setorial - Disponibilizar demonstrativos financeiros gerenciais, através do Sistema de Informações Corporativas

5.3. Setorial - Desenvolver sistema de controle orçamentário

5.4. Setorial - Informatizar os controles dos eventos físicos e financeiros dos contratos

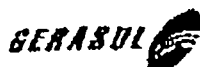
5.5. Setorial - Implantar os módulos do BD de informações corporativas relacionadas com as áreas MNT, ADC, INF, SFW, O&M e RTR

5.6. Setorial - Disponibilizar informações (configurações de software e hardware) de todos os microcomputadores da Empresa (matriz, filiais e escritórios)

5.7. Setorial - Tornar a Internet um canal de divulgação e de vendas dos produtos DÍGITRO

5.8. Setorial - Prover o Magnus de ambiente que garanta o seu funcionamento 24 horas ininterruptas, melhorando performance e confiabilidade

ANEXO 4



Centrais Geradoras do Sul do Brasil S. A.

TERMO ADITIVO À CLÁUSULA 7ª DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT- 2000/2002

TERMO ADITIVO À CLÁUSULA 7ª DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT- 2000/2002, ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si firmam, de um lado, Centrais Geradoras do Sul do Brasil S.A. – GERASUL, neste ato representada por seu Diretor de Produção de Energia, e Diretor Administrativo e de outro lado o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul de Santa Catarina, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Lages, Sindicato dos trabalhadores nas Empresas Geradoras ou Distribuidoras ou Transmissoras ou Afins de Energia Elétrica no Estado do Rio Grande do Sul e Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Curitiba e Sindicato dos Trabalhadores de Energia do Estado de Mato Grosso do Sul, doravante denominados Sindicatos, neste ato representados por seus representantes legais, todos abaixo firmados, de acordo com as seguintes Cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

Este Termo Aditivo tem como objetivo estabelecer as condições e critérios de Participação dos empregados da GERASUL nos Lucros ou Resultados do exercício de 2001, como incentivo à incrementos de qualidade, produtividade, lucratividade, e melhorias contínuas nos termos do Art. 7º, Inciso XI da Constituição Federal, e das disposições da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A Empresa dará a seus empregados Participação nos Lucros ou Resultados, após aprovação, pela Assembléia Geral Ordinária dos Acionistas, das Demonstrações Contábeis do exercício. Esta distribuição será efetuada com metodologia que considere o grau de cumprimento de metas e/ou resultados de avaliação de desempenho individual, estabelecida pela empresa.

Parágrafo Único – Nos termos da legislação vigente, a parcela dos resultados paga ao empregado não terá caráter remuneratório e não gerará encargos de qualquer espécie, exceto a tributação na fonte.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Todo empregado terá avaliado seu desempenho, por seu gerente, durante o exercício de 2001.



Centrais Geradoras do Sul do Brasil S. A.

Parágrafo Primeiro - Quando o gerente julgar que os resultados que vêm sendo obtidos por seus subordinados são insatisfatórios, deve efetuar também uma avaliação prévia no meio do ano, que deverá ser formalizada à Unidade Organizacional de Recursos Humanos. Esta avaliação tem caráter apenas indicativo do grau de desempenho dos empregados, que terão um período de tempo para elevar seu desempenho ao nível requerido. Portanto, não terão reflexos no sistema de incentivo da Empresa.

Parágrafo Segundo - A avaliação final do exercício é registrada no acompanhamento do desempenho do empregado, e utilizada para determinar sua participação nos resultados da Empresa. Caso não tenha sido feita uma avaliação prévia do empregado no meio do ano, seu resultado não poderá se situar, em cada um dos fatores de avaliação, na pontuação mais baixa.

Parágrafo Terceiro - A média da avaliação de desempenho dos empregados de cada Unidade Organizacional da Empresa será ajustada de acordo com a média geral por carreira da Empresa (gerencial e técnico-operacional), de forma a eliminar eventuais diferenças de critérios entre os avaliadores.

CLÁUSULA QUARTA – DO MONTANTE A SER DISTRIBUÍDO

O valor da participação nos resultados que será distribuída é de até 10% da remuneração anual de cada empregado, sendo que deste percentual 5% é condicionado a existência de lucro líquido no exercício, e os demais 5% condicionados ao resultado do serviço no exercício.

Parágrafo Primeiro – A participação de até 5% estabelecida em função dos resultados do serviço será determinada da seguinte forma:

"A cada 4% de acréscimo no resultado do serviço, obtido no ano de 2001 em relação ao exercício de 2000 (de R\$ 488.147 mil), será acrescido 1% no valor a ser distribuído aos empregados, limitado este acréscimo a 5% do valor da remuneração anual do empregado, conforme estabelecida neste acordo".

Parágrafo Segundo - O resultado do serviço é estabelecido de acordo com a seguinte fórmula:

"Receita operacional líquida menos despesas operacionais. Deste resultado são excluídos os valores contabilizados a título de depreciação/amortização e os a título de constituição e reversão de provisões operacionais".

Parágrafo Terceiro - A remuneração que servirá como base de cálculo, será composta exclusivamente das seguintes parcelas: salário base, ADL 1971, anuênio, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional de penosidade, décimo terceiro salário, gratificação de férias (calculada conforme o Parágrafo Quarto), e gratificação de função quando houver, excetuando-se todas as demais parcelas, inclusive abono de férias e horas extraordinárias.

Parágrafo Quarto – A Gratificação de Férias, para efeito de composição da remuneração do ano prevista no Parágrafo Terceiro, será calculada a razão de

71

66,00 % (sessenta e seis por cento) da média anual do somatório das seguintes parcelas auferidas em 2001: (salário base, ADL 1971, anuênio, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional de penosidade e gratificação de função).

Parágrafo Quinto – Na Participação nos Lucros ou Resultados referentes ao exercício de 2002, a GERASUL adicionalmente ao valor a ser acordado nas negociações específicas sobre a PLR 2002, distribuirá entre os empregados 50% do valor que a Empresa deixar de ter como despesa no exercício de 2002, em relação ao valor efetivamente gasto no exercício de 2001, corrigidos pelo índice efetivamente utilizado no reajuste de preço do bem ou serviço, e caso não seja possível essa identificação, através da variação do INPC, conforme o caso, considerados os seguintes itens de despesas:

- Consumo de energia elétrica nos escritórios
- Cópias de documentos (Xerox e impressão)
- Valor gasto em telefonia
- Serviço de limpeza e manutenção de escritórios
- Consumo de água

Parágrafo Sexto - Havendo valor a ser distribuído conforme Parágrafo Quinto, este será distribuído linearmente entre os empregados, e será pago quando do pagamento da PLR relativa ao exercício de 2002.

CLÁUSULA QUINTA – DA DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES

A distribuição dos valores será efetuada aplicando-se o percentual de participação estabelecido para o exercício sobre a remuneração anual do ano 2001 de cada empregado, conforme estabelecido na Cláusula Quarta. De acordo com o resultado de sua avaliação individual de desempenho, ajustada a média geral da Empresa por carreira funcional, o valor resultante poderá ser acrescido ou reduzido da seguinte forma:

Abaixo da média geral da Empresa, menos 0,5 pontos	Redução de até 20% do valor estabelecido
Dentro da média geral da Empresa, mais ou menos 0,5 pontos	100% do valor estabelecido
Acima da média geral da Empresa, mais 0,5 pontos	Até 120% do valor estabelecido

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos e demitidos no exercício-base do Sistema de Incentivo Financeiro terão direito a esta participação, proporcionalmente ao tempo trabalhado, excluídos os despedidos por justa causa.

**Centrais Geradoras do Sul do Brasil S. A.**

Parágrafo Segundo: Nos casos em que, por qualquer motivo, não for realizada a avaliação de desempenho conforme prevista, a participação será efetuada considerando 100% do valor estabelecido.

CLÁUSULA SEXTA – DO CUMPRIMENTO AO ACT 2000/2002

As condições aqui ajustadas complementam, integralmente, a Cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2000/2002.

Por estarem justas e acordadas e para que produza todos os seus jurídicos e legais efeitos, assinam o presente as partes citadas.

Florianópolis, 31 de outubro de 2001

P/ GERASUL:

Diretor de Produção de Energia

Diretor Administrativo

P/ SINDICATOS:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul de Santa Catarina

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Lages

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Geradoras ou Distribuidoras ou Transmissoras ou Afins de Energia Elétrica no Estado do Rio Grande do Sul

Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas do Paraná

Sindicato dos Trabalhadores de Energia do Estado de Mato Grosso do Sul

ACTPLR2001/INTERGULDOC

Termo Aditivo à Cláusula 7ª do ACT – 2000/2002

ANEXO 5

Yone/Sax 381.8041

A/L

Paulo H. Espindola

**ACORDO PARA O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA
TECLAN EM 2001- PPR/2001**

Firmam o presente Acordo de um lado a
TECLAN ENGENHARIA DE SOFTWARE
LTDA., representada neste ato por seu
Presidente Cláudio Luiz Moreira de Sá, e
por seu Diretor de Planejamento
Estratégico, Milton João de Espindola, e do
outro por seus funcionários, representados
por Fábio Ricardo Santana e Rogério Pinto
de Arruda Berndt, para a implementação do
Programa de Participação nos Resultados
da TECLAN, cujo teor está a seguir
descrito:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente Acordo estabelece as regras para o Programa de Participação nos Resultados da TECLAN no ano de 2001 - PPR/2001, regras estas frutos das negociações realizadas pelos signatários do presente instrumento.




CLÁUSULA SEGUNDA - DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

2.1. O presente Acordo obedece ao disposto no artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, na Medida Provisória nº 1.698-47, de 30 de julho de 1998, e na Cláusula 24 da Convenção Coletiva de Trabalho de 1998, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico do Estado de Santa Catarina e o Sindicato da Indústria de Informática do Estado de Santa Catarina em 3 de maio de 1999.

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS BENEFICIÁRIOS

3.1. Entendam-se como beneficiários do presente Acordo os funcionários efetivos.

3.2. Estão excluídos de participação no PPR/2001 os Diretores e os estagiários - tanto de nível superior quanto de nível médio -, estes últimos por não possuírem vínculo empregatício com a TECLAN.

CLÁUSULA QUARTA – DOS REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA

4.1. Caso o beneficiário do presente Acordo tenha sido admitido no quadro de funcionários da Empresa durante o ano de 2001, o valor de sua participação será calculado proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos), utilizando-se os mesmos critérios de proporcionalidade definidos pela CLT para a apuração de valores destinados ao pagamento proporcional de férias.

4.2. O mesmo critério de proporcionalidade supra citado será utilizado para o cálculo do valor da participação dos funcionários que foram(em) demitidos ou pediram(rem) demissão durante o ano de 2001.

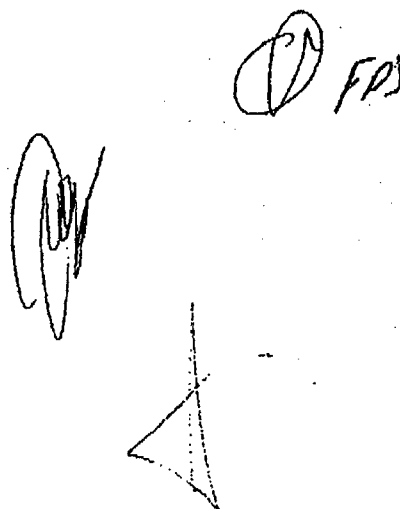
Parágrafo Primeiro: o pagamento da participação nos resultados aos funcionários que deixaram (em) o quadro da Empresa durante o ano de 2001, aplicando-se o especificado neste item, somente será efetivado na mesma data em que ocorrer o pagamento aos demais funcionários do quadro de pessoal da TECLAN.

4.3. Os funcionários que estiveram(rem) afastados da Empresa por um período superior a 180 dias durante o ano a que se referirem os valores distribuídos, seja por motivo de ordem pessoal ou seja por qualquer outro motivo, mesmo que amparados pela CLT, não farão jus a participação no PPR.

CLÁUSULA QUINTA – DOS VALORES PARA DISTRIBUIÇÃO

5.1. A participação a qual o Programa se refere diz respeito às informações financeiras contabilizadas, ou seja, provenientes da apuração realizada ao término do período fiscal (1º/jan a 31/dez);

5.2. A apuração do valor a ser distribuído entre os funcionários ocorrerá da seguinte forma:

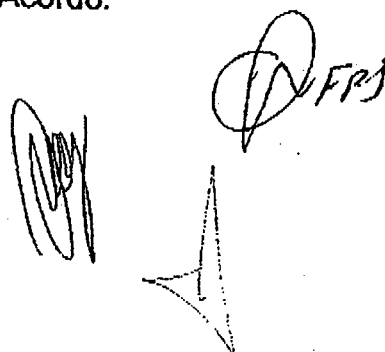


INCLUSÕES/EXCLUSÕES	DESCRIÇÃO
Lucro Líquido de 2001	Lucro contábil – apurado conforme a legislação fiscal
+ faturamento cancelado por contingência do cliente	Cancelamento de faturamento por “estouro” de investimentos de nossos clientes
+ provisão para pagamento do PPR	Estimativa preliminar de despesas com PPR consideradas no fechamento do exercício de 2001
- Faturamento com mais de 90 dias de atraso no seu pagamento	Atrasos por culpa da TECLAN de recebimento de valores já faturados
- Receitas provenientes de vendas de exercícios anteriores a 2001	Exclusão do resultado referente a vendas realizadas em exercícios anteriores
- Receitas não-operacionais	Resultado auferido extra-operacionalmente (ex.: venda de imóveis, carros, etc.)
+ Economia de tributos gerada pelo pagamento de juros sobre o capital próprio	Economia de impostos gerada pela inclusão de JCP no resultado conforme legislação vigente
+ Ajustes de custos	Inclusão da provisão de custos das vendas do exercício cujo faturamento será efetuado no exercício seguinte.
= Valor sobre o qual aplica-se o percentual de participação	Fica definido pela Diretoria o percentual de 7% (sete por cento)
= Valor para distribuição	

Parágrafo Primeiro: todas as considerações acima serão compensadas no exercício posterior.

5.3. Sobre o valor apurado para distribuição será aplicada uma fórmula destinada a apurar o IAM-G – Índice de Atingimento de Metas Globais, conforme demonstrado no Anexo I do presente instrumento;

5.4. A forma de apuração dos valores a serem distribuídos para cada um dos beneficiários está demonstrada no Anexo I do presente Acordo.



5.5 A constituição do valor a ser destinado a cada beneficiário ocorrerá na seguinte proporção :

- 90% proporcionais ao salário nominal ajustado relativo ao mês de encerramento do período fiscal;
- 10% de forma linear entre todos os beneficiários (independente do salário e data de admissão).

Parágrafo Primeiro: sobre o valor do salário nominal ajustado será aplicada uma ponderação obtida através da relação entre o total de dias que o beneficiário trabalhou sobre o total de dias úteis do período fiscal, caso esta relação seja menor que 0,99.

Parágrafo Segundo: para apuração do atingimento de metas individuais serão aplicadas avaliações regimentais para todos os beneficiários do presente Acordo.

5.6 Para que ocorra o efetivo pagamento da participação nos resultados, é necessário que haja um volume de recursos disponíveis no caixa da Empresa equivalente ao valor total a ser distribuído mais **R\$ 600.000,00** (seiscentos mil reais). No caso de não haver tal condição, o pagamento da participação fica adlada, *sine die*, até que haja este montante em caixa.

CLÁUSULA SEXTA – DA PERIODICIDADE DE PAGAMENTO

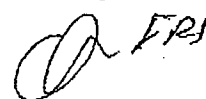
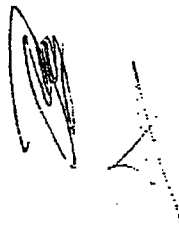
6.1. A periodicidade da participação nos resultados da **TECLAN**, por parte dos beneficiários definidos na Cláusula Terceira do presente Acordo, será anual. Poderá entretanto, haver distribuição semestral, a título de antecipação, desde que haja definição neste sentido por parte da comissão negociadora, consubstanciada em ata, e considerando a situação econômico-financeira da Empresa, respeitados os valores definidos no item 5.6 deste instrumento.

Parágrafo Primeiro: havendo pagamento com periodicidade semestral, por se tratar de antecipação deverá ocorrer a devida compensação ao término do período fiscal em questão, quando do pagamento da segunda e última parcela.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA VALIDADE

7.1. O presente Acordo é válido para o estabelecimento de regras relativas a participação nos resultados alcançados pela **TECLAN** em 2001.

Parágrafo Primeiro: caso não haja manifestação de ambas as partes no sentido de revisá-lo, os termos estabelecidos pelo presente Acordo permanecerão em vigor,



regulando a participação nos resultados da **TECLAN** para o(s) próximo(s) ano(s), sendo que as metas corporativas e setoriais, constantes dos anexos do presente instrumento, deverão sofrer revisão anual, por conta de sua atualização.

7.2. Poderá haver revisão dos termos do presente Acordo, a qualquer tempo, desde que haja plena concordância entre os representantes da Diretoria e os representantes eleitos pelos funcionários.

CLÁUSULA OITAVA – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. Os representantes eleitos pelos funcionários terão mandato correspondente a dois períodos fiscais, a contar a partir daquele na qual ocorrer a eleição.

Parágrafo Primeiro: ocorrendo a saída de algum (uns) dos representantes da Comissão eleita pelos funcionários, deverão ser convocadas eleições para o preenchimento da(s) vaga(s) em aberto. O mandato daquele(s) funcionário(s) eleito(s) nesta situação terá a mesma duração do mandato dos demais membros anteriormente eleitos.

Parágrafo Segundo: os membros da Comissão representantes dos funcionários poderão ser reeleitos, sem restrição quanto ao número de mandatos já cumpridos.

8.2. O presente Acordo, após estar devidamente firmado, será encaminhado ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e do Material Elétrico do Estado de Santa Catarina, para depósito, conforme estabelece a Medida Provisória que regula o assunto.

E por estarem, justos e acordados quanto aos termos do presente Acordo, firmam-no em três vias de iguais teor e forma, perante duas testemunhas.

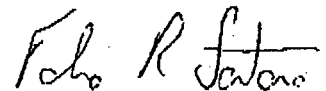
Florianópolis, 15 de Janeiro de 2002.

PELA DIRETORIA


Cláudio Luiz Moreira de Sá
Presidente


Milton João de Espindola
Diretor de Planejamento Tecnológico

PELOS FUNCIONÁRIOS

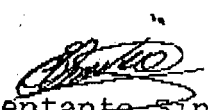

Fábio Ricardo Santana
Representante


Rogério Pinto de Arruda Berndt
Representante

Testemunhas:

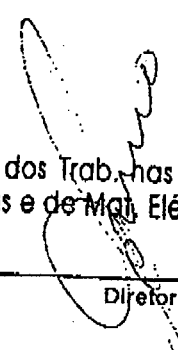
Nome: _____

RG: _____


Representante Sindicato

Nome: _____

RG: _____


Sindicato dos Trabalhadores Ind. Metalúrgicas,
Mecânicas e de Mat. Elétrico do Est. de SC

Diretor

